

**PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN *HQS (HINO QUALITY SERVICE) SENIOR TECHNICIAN'S* DI TRAINING CENTER
PT.HINO MOTOR SALES INDONESIA PERIODE 2011 - 2012**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Teknik



Disusun Oleh :

**Angga Adi Surya Pratama
NIM. 09504241032**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

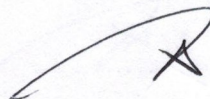
2013

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN HQS (HINO QUALITY SERVICE) SENIOR TECHNICIAN’S DI TRAINING CENTER PT.HINO MOTOR SALES INDONESIA PERIODE 2011 - 2012”** yang disusun oleh Angga Adi Surya Pratama, NIM 09504241032 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Juni 2013

Dosen Pembimbing



Dr. Zaenal Arifin, MT

NIP.19690312 200112 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN HQS (*HINO QUALITY SERVICE*) SENIOR TECHNICIAN'S DI TRAINING CENTER PT.HINO MOTOR SALES INDONESIA PERIODE 2011 - 2012

Disusun Oleh :

Angga Adi Surya Pratama

NIM. 09504241032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 22 Juni 2013 dan dinyatakan Lulus dan telah Memenuhi Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama Lengkap	Tanda tangan	Tanggal
Ketua	: Dr.Zaenal Arifin, MT.		09/07/13
Penguji Utama I	: Prof.Dr.Herminarto Sofyan		09/07/13
Sekretaris	: Moch. Solikin, M.Kes		10/07/13

Yogyakarta, Juni 2013

Fakultas Teknik

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Moch. Bruri Triyono

NIP. 19560216 198603 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Angga Adi Surya Pratama

NIM : 09504241032

Jurusan : Pendidikan Teknik Otomotif

Fakultas : Teknik

Judul Skripsi : Pelaksanaan Program Pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT. Hino Motor Sales Indonesia Periode 2011 – 2012.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar – benar karya saya sendiri belum pernah diajukan oleh siapapun untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan atau gelar lainnya di Perguruan Tinggi . Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali dengan acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Yogyakarta, Mei 2013

Yang menyatakan,



Angga Adi Surya Pratama

NIM. 09504241032

MOTTO

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS Al-Ankabut [29]: 6)

“Berusahalah dengan keras bukan untuk menjadi sukses, tapi untuk menjadi lebih berharga”
(Albert Einstein)

Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.
(Ernest Newman)

Ambilah hikmah dari suatu kejadian dalam kehidupan ini, jadikan motivasi untuk bangkit dan terus maju untuk menjadi lebih baik lagi. *Spirit and Improve.*
(Angga Adi Surya Pratama)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta
2. Kedua Adikku Kerozine Ungsiana Adi Surya dan Samudra Perkasa Adi Surya
3. Kekasihku, Septika Retno Palupi
4. Teman – teman seperjuangan Pendidikan Teknik Otomotif '09 Rewo – rewo
5. Teman – teman Pojok Kos
6. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN *HQS SENIOR TECHNICIAN'S* DI *TRAINING CENTER* PT.HINO MOTORS SALES INDONESIA PERIODE 2011 – 2012

Oleh :

Angga Adi Surya Pratama
09504241032

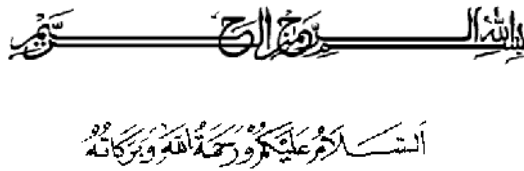
Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.Hino Motor Sales Indonesia (HMSI) Periode 2011– 2012 beserta hasil pelatihan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini untuk mendeskripsikan secara rinci mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan model analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan metode depandabilitas dan konfirmability.

Hasil penelitian Pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011-2012 menunjukkan bahwa: 1) Metode yang digunakan dalam program pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011–2012 di *Training Center* PT. HMSI menggunakan metode *self study* (studi mandiri). 2) Proses penyampaian materi program pelatihan *HQS Senior Technician's* menggunakan metode langsung. 3) Cara evaluasi program pelatihan *HQS Senior Technician's* menggunakan pilihan ganda dengan sistem ketuntasan bersama. 4) Hasil Pelatihan Program Pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011– 2012 yaitu rata - rata kelulusan tertinggi pada pelatihan *HQS Senior Technician's* batch I dengan kelulusan 85,89%, rata-rata kelulusan terendah pada pelatihan *HQS Senior Technician's* batch III dengan kelulusan 70,58%, dan Hasil pelatihan program *HQS Senior Technician's* periode 2011– 2012 secara keseluruhan sudah baik dengan rata kelulusan diatas 65% menandakan semua lulus sesuai dengan KBM.

Kata kunci : Pelatihan, HQS Senior Technician's, Training Center

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **"Pelaksanaan Program Pelatihan *HQS Senior Technician's* di Training Center PT. Hino Motors Sales Indonesia Periode 2011 - 2012"**.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini penulis memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang Tua yang senantiasa mendoakan dan memberi dorongan semangat agar bersungguh-sungguh menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.
2. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dr. Moch. Bruri Triyono, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Martubi, M.Pd, MT. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif yang telah memberikan kemudahan administrasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Sukaswanto, M.Pd., selaku koordinator Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif.
6. Prof. Dr. Herminarto S, M,Pd selaku pembimbing akademik yang memberikan waktu bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Dr. Zaenal, MT selaku pembimbing Tugas Akhir Skripsi yang telah memberikan waktu, bimbingan, petunjuk dan masukan dalam penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini.
8. Para Dosen, Teknisi dan Staf Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif yang tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan tetapi juga memberikan nilai – nilai yang berharga selama kuliah.
9. Bapak Roffi Tresmawan, selaku Manager Departement training and Publication di PT.HMSI beserta seluruh karyawan dan teknisi. Terima kasih atas diijinkannya melakukan penelitian di Training Center PT.HMSI dan membantu admnisitrasi penulis.
10. Teman – teman HASS – MT Batch I Mas Sapto, Mas Fajar, Mas Ipul yang telah memberikan banyak masukan dan bantuan sehingga Tugas Akhir Skripsi dapat terselesaikan.
11. Teman – teman Himpunan Mahasiswa Otomotif yang telah memberikan banyak bantuan.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan '09 rewo - rewo telah banyak memberikan bantuan sehingga pembuatan Tugas Akhir Skripsi ini dapat selesai.

13. Teman – teman Pojok Kos Amzar Yulianto, Mas Rifki dan Mas Ali yang telah banyak memberikan semangat dan dukungan sehingga pembuatan Tugas Akhir Skripsi ini dapat selesai

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi catatan amal tersendiri dihari perhitungan kelak dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal.

Berbagai upaya telah penulis lakukan untuk menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini, akan tetapi penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, saran dan kritik senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat menambah khasanah pustaka di lingkungan almamater UNY. Amin.

وَالشُّكْرُ لِلَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yogyakarta, Mei 2013

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Bagi Teoritis	10
2. Bagi Praktis	10
3. Bagi Universitas	11
 BAB II KAJIAN TEORI	 12
A. Kajian Tentang Pelatihan.....	12
1. Pelatihan	12
2. Tujuan Pelatihan.....	13
3. Prinsip – prinsip Pelatihan.....	14
4. Komponen Pelatihan	16
5. Tahap – tahap Pelatihan.....	17
6. Metode Pelatihan.....	19
B. Kompetensi dan Penilaian kompetensi.....	25
1. Kompetensi.....	25

2. Penilaian Kompetensi	26
3. Alat Penilaian Kompetensi	28
C. Penelitian yang Relevan	30
D. Kerangka Berpikir	32
E. Pertanyaan Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Subyek Penelitian	36
D. Sumber Informasi	36
E. Definisi Operasional	37
F. <i>Setting</i> Penelitian	38
G. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Wawancara	40
2. Dokumentasi	40
H. Pedoman wawancara	43
I. Keabsahan data	44
1. Depanbilitas	45
2. Konfirmability	46
J. Teknik Analisis data	46
1. Reduksi data	47
2. Penyajian data	47
3. Penarikan kesimpulan dan Verifikasi.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran umum perusahaan	49
1. Sejarah Perusahaan.....	49
2. Profil PT.Hino Motors Sales Indonesia	51
3. Visi PT.Hino Motors Sales Indonesia.....	52
4. Misi PT.Hino Motors Sales Indonesia	52
5. Analisis Situasi.....	52
6. Lokasi PT.HMSI	53

7. Kondisi umum PT. HMSI	53
8. Kondisi <i>training center</i> PT. HMSI	54
B. Hasil Penelitian.....	60
1. Program <i>HQS Senior Technician's</i>	60
a. Tujuan pelatihan	60
b. Waktu pelatihan.....	60
c. Sarana dan prasana pelatihan.....	61
d. Metode pelatihan	63
e. Instruktur pelatihan.....	63
f. Bahan ajar pelatihan.....	65
g. Peserta pelatihan.....	65
h. Agenda pelatihan	68
i. Proses penyampain materi.....	68
j. Cara evaluasi	69
2. Deskripsi data hasil pelaksanaan program <i>HQS Senior</i>	70
a. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Batch I</i>	71
b. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Batch II</i>	72
c. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Batch III</i>	73
d. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Batch IV</i>	75
e. Rata – rata hasil pelatihan <i>HQS Senior</i>	76
C. Pembahasan	77
1. Pelaksanaan Program <i>HQS Senior Technician's</i>	77
2. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
A. Simpulan.....	83
B. Implikasi Penelitian	85
C. Keterbatasan Penelitian	86
D. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Metode Pengumpulan data.....	41
Tabel 2. Kisi – kisi wawancara Pelatihan HQS <i>Senior Technicians</i>	44
Tabel 3. Frekuensi jenis kelamin peserta pelatihan	66
Tabel 4. Frekuensi usia responden.....	66
Tabel 5. Frekuensi pendidikan peserta pelatihan	67
Tabel 6. Frekuensi Masa Kerja	67
Tabel 7. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician’s Batch I</i>	71
Tabel 8. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician’s Batch II</i>	72
Tabel 9. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician’s Batch III</i>	73
Tabel 10. Hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician’s Batch IV</i>	75
Tabel 11. Rata – rata hasil <i>HQS Senior Technician’s Batch</i>	76

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Alur kerangka berpikir	33
Gambar 2. Denah Lokasi PT.HMSI.....	53
Gambar 3. Denah <i>Training Center</i>	59
Gambar 4. Diagram hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician's I</i>	71
Gambar 5. Diagram hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician's II</i>	72
Gambar 6. Diagram hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician's III</i>	74
Gambar 7. Diagram hasil pelatihan <i>HQS Senior Technician's IV</i>	75
Gambar 8. Diagram hasil rata – rata pelatihan HQS Senior	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Observasi	91
Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Pengambilan data.....	92
Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data.....	93
Lampiran 4. Lembar wawancara.....	99
Lampiran 5. Pedoman wawancara	101
Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1	106
Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2	116
Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta <i>HQS Senior Technician's</i>	126
Lampiran 9. Kartu Bimbingan Skripsi.....	166

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat ini menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya strategi bisnis, produk dan orang – orang yang terlibat. Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen – instrumen tersebut seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi dan modal. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini.

Pada era ini semua perusahaan yang bergerak dalam bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia sebagai karyawan meskipun peralatan maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih dengan berkembangnya jaman. Peralatan yang modern ataupun canggih pada produk – produk industri tidak dapat dipergunakan secara maksimal, jika karyawan tidak dapat bekal ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang cukup untuk menggunakannya. Berbagai pendukung tersebut sejalan dengan pernyataan Jusak Kertowo (Direktur Utama PT. Indomobil Sukses Internasional) dikutip dari *annual*

report 2011 PT.Indomobil Sukses Internasional dimana HINO perusahaan yang tergabung dari PT. Indomobil, yaitu :

“...Pada tahun 2011 merek-merek kendaraan di dalam Perseroan secara keseluruhan berhasil meraih penjualan total kendaraan roda empat sebesar 64.474 unit meningkat 54,05% dibanding tahun sebelumnya. Segmen kendaraan penumpang dan komersial masih memegang porsi pendapatan terbesar selama tahun 2011, diikuti dengan penjualan suku cadang dan jasa pembiayaan. *Annual report* 2011 PT.Indomobil”

Dengan meningkatnya penjualan suatu produk dari perusahaan dalam hal ini perusahaan yang bergerak di bidang otomotif maka akan berimbas juga pada purna jualnya yang erat kaitanya dengan *service* dan penjualan *spare part*. Pemasukan akan meningkat jika pelayanan purna jual dalam perusahaan baik dan berkualitas dalam hal ini sumber daya manusia sangat memegang peranan sangat penting.

Hino Motor Indonesia merupakan Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) resmi dari Hino Motors Limited (HML) Jepang. Hino masuk ke Indonesia melalui PT. Indomobil dan membelah diri menjadi 2 fungsional kerja, yaitu PT. Hino Motor Sales Indonesia (PT.HMSI) dan PT. Hino Motor Manufacturing Indonesia (PT.HMMI). PT. HMSI mempunyai jangkauan tugas standar 3S sebagai pelaksana *sales* (penjualan), *service* (pelayanan purna jual) dan *spare part* (sebagai penyedia suku cadang Hino *Genuine Part* di wilayah Indonesia), sedangkan PT. HMMI dengan jangkauan kerjanya sebagai pusat perakitan kendaraan HINO yang akan dipasarkan di Indonesia dan memungkinkan untuk di ekspor ke luar negeri.

Semakin banyak unit kendaraan pertahun yang laku terjual, maka akan konsekuensinya adalah peningkatan terhadap kualitas *service* purna jualnya. Seperti yang dikuti dari pernyataan Santiko Wardoyo (*Direktur Sales and Promotion* PT. HMSI) yaitu :

“...Dengan segala kerja keras bahwa Hino Indonesia adakan mengembangkan perusahaan dengan mentargetkan memiliki 190 outlet dealer resmi Hino yang tersebar diseluruh wilayah indonesia di tahun 2017 nanti, sedangkan jumlah dealer saat ini masih sangat terbatas, maka di dorong untuk ditingkatkan Sumber Daya Manusia atau *Man Power* didalam dealer tersebut. Yaitu salah satunya mensyaratkan mekanik *dealer* mendapatkan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.HMSI. *Edisi April – Juni 2012*”

Permasalahan baru, prosedur-prosedur baru, peralatan-peralatan baru, pengetahuan-pengetahuan baru, dan peralihan serta penggunaan teknologi juga muncul dalam perusahaan yang dinamis seperti PT. HMSI. Dengan munculnya peralihan penggunaan teknologi baru, maka akan menciptakan standar pekerjaan-pekerjaan baru, gerakan-gerakan mesin baru dan pemahaman-pemahaman baru. Tuntutan kebutuhan manajemen untuk menghadapinya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta sumber daya manusia di PT. Hino Motor Sales Indonesia (HMSI) harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan perusahaan yang dibutuhkan. PT. Hino Motor Sales Indonesia bergerak dibidang penjualan, perawatan dan *spare part* khususnya untuk *Truck* dan *Bus*. PT. HMSI mempunyai beberapa cabang perusahaan diberbagai daerah tersebar di seluruh indonesia, cabang tersebut biasa dinamakan *dealer* yang melayani

3S yaitu *sales* (penjualan), *service* (jasa), dan *spare part* (komponen). Masing – masing *dealer* mempunyai mekanik yang bertugas untuk melakukan jasa *service and maintenance* kendaraan yang akan masuk *dealer*.

Kemampuan yang dimiliki oleh mekanik dalam melakukan pelayanan jasa perawatan pada kendaraan terhadap akan sangat mempengaruhi kepercayaan terhadap pelanggan. Jika pada sebuah *dealer* mempunyai mekanik yang telah memiliki kecakapan yang memadai dengan ditunjukkan oleh sertifikat pelatihan dari divisi *training* di PT HMSI, maka *costumer* atau pelanggan akan semakin yakin terhadap pelayanan yang diberikan oleh mekanik pada *dealer* tersebut.

Tingkat kepercayaan konsumen tentunya akan berpengaruh pada banyaknya konsumen atau rekanan yang akan melakukan banyak melakukan *service* kendaraan di *dealer* tersebut. Semakin banyaknya konsumen yang melakukan *service* di *dealer* tersebut maka produktivitas *dealer* akan meningkat karena dapat pemasukan dari banyaknya konsumen yang melakukan *service*, namun tidak semua mekanik memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang cakap. Tiap *dealer* mempunyai sumber daya manusia yang berbeda untuk menjalankan aktivitas jasa dan pelayanan, mekanik yang memiliki prestasi lebih baik ataupun yang sudah bekerja cukup lama dan dirasa dibutuhkan pelatihan maka pada masing – masing *dealer* akan dikirim sebagai delegasi untuk mendapatkan pelatihan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan dalam mencapai hasil – hasil kerja yang telah diterapkan.

Training & Publication Department merupakan pengembangan dari *Training Section* yang merupakan *Department* di *Service Division* di PT. Hino Motor Sales Indonesia (PT. HMSI) yang terbentuk pada tahun 2009. Tugas utama yang dilakukan oleh *Training & Publication* diantaranya adalah menyelenggarakan mengelola kelas pelatihan atau *training* serta mempersiapkan sarana prasarana pendukung kegiatan pelaksanaan *training*. Salah satu tugas utama *training* adalah mengatur kualitas *man power dealer*, sehingga kualitas *man power dealer* Hino menjadi ideal. Dengan kualitas yang ideal diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap salah satu standar 3S, yaitu *service* atau pelayanan serta meningkatkan pemasukan pelayanan.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat memungkinkan terjadinya peningkatan kompetensi, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. PT.HMSI mempunyai program pelatihan sendiri untuk melatih dan mendidik karyawan – karyawan PT.HMSI yang mengalami

kesulitan dalam bekerja. PT.HMSI mempunyai program pelatihan yang dinamakan *HQS (Hino Quality Service)* yang terbagi dari *HQS Junior Technician's*, *HQS Senior Technician's*, *HQS Professional Technician's* dan *HQS Spirit Master*.

Pada masing – masing *dealer* PT. HMSI yang tersebar di indonesia, standar mekanik yang melakukan pelayanan *service and maintenance* tentunya tidak semua memiliki kemampuan yang sama, oleh karena itu PT.HMSI mempunyai program pelatihan yang bertujuan untuk menyamakan atau standariasasi kemampuan mekanik di masing – masing *dealer*. Perkembangan teknologi dunia otomotif semakin berkembang menuntut peningkatan kompetensi yang dimiliki mekanik. Oleh karena kemampuan mekanik semakin lama harus semakin meningkat kompetensinya. Jika kompetensi yang dimiliki mekanik statis atau bahkan *stagnan*, secara langsung akan mempengaruhi proses *maintenance and service*.

Sumber daya manusia khususnya mekanik di masing – masing *dealer* yang masih memiliki mekanik *junior* dan sudah lama tentunya membutuhkan peningkatan kemampuan dan kompetensi sehingga dalam proses pekerjaannya akan lebih efisien dan efektif. Dalam hal ini mekanik yang sudah pernah mengikuti pelatihan *HQS Junior Technician's*, tingkatan paling awal dalam jenjang mekanik hanya pengetahuan dasar mengenai pengetahuan – pengetahuan dasar pada kendaraan, *Pre-delivery inception, dan maintenance*.

Kompetensi yang dimiliki mekanik junior kurang efektif dalam mengerjakan pekerjaan yang jauh lebih berat seperti *repair* pada kendaraan. Maka perlu dilakukan *upgrade* atau peningkatan kemampuan terhadap mekanik junior yang ada *dealer* sehingga kemampuan yang dimiliki meningkat maka dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih kompleks mekanik tersebut memiliki kompetensi tersebut. Peningkatan kemampuan tersebut dengan pelatihan *HQS Senior Technician's*.

Dari berbagai macam pelatihan yang dimiliki oleh PT. HMSI yang dilakukan di *Training Center* PT.HMSI memiliki tingkatan seperti *junior* berarti calon karyawan atau karyawan yang belum pernah mendapat *training* dari PT.HMSI di *Training Center*, sedangkan *HQS Senior Technicians* merupakan pelatihan yang ditujukan kepada mekanik yang telah lama bekerja namun mengalami kendala dalam melakukan pekerjaan sehingga menurunkan tingkat produktivitas di *dealer* ataupun mekanik yang berprestasi dan sudah menjalani *training Junior Technician's* seperti yang sudah dijabarkan diatas.

Dalam proses pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki mekanik, ada persyaratan yaitu mekanik sudah pernah mengikuti pelatihan *HQS Junior Technicians*, sudah bekerja minimal 2 tahun, memiliki kendala dalam melakukan pekerjaan, ataupun mekanik yang berprestasi. Setelah itu antara *dealer* dan PT.HMSI melakukan kesepakatan untuk melakukan pelatihan. PT.HMSI yang

mengawasi dan mengatur dalam siapa mekanik yang akan di kirim dalam pelatihan.

Setelah program pelatihan *HQS Senior Technician's* itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan kompetensi kerja dalam bagian jasa pelayanan (*service*) dan perawatan (*maintenance*) pada tiap *dealer* di maksudkan untuk meningkatkan pemasukan dalam pelayanan jasa. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi *dealer* PT.HMSI seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan Penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technicians* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat ditemukan masalah – masalah sebagai berikut :

1. Semakin ketatnya persaingan industri mengakibatkan permintaan akan kualitas SDM yang semakin meningkat, disebabkan kualitas SDM akan berimbas pada produktivitas perusahaan atau *dealer*.
2. Semakin banyaknya unit kendaraan yang terjual, maka konsekuensi adalah peningkatan pelayanan purna jual juga ditingkatkan. Dalam hal ini peningkatan kualitas karyawan atau *man power* bagian *service and maintenace*, akan berimbas pada pemasukan *dealer*.

3. Semakin lama mekanik bekerja tentu banyak mengalami kendala yang dihadapi maka perlunya peningkatan kemampuan dan kompetensi supaya dalam melakukan pekerjaan yang lebih berat dan membutuhkan kompetensi yang lebih tinggi dapat lebih efektif. Dalam hal ini peningkatan kemampuan dan kompetensi dengan melakukan pelatihan ke jenjang yang lebih tinggi dari *HQS Junior Technician's* ke *HQS Senior Technicians's*.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan, peneliti sadar bahwa tidak mungkin semua permasalahan mengenai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diteliti dalam sekali tempo. Dalam penelitian ini dibatasi pada proses pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT. Hino Motors Sales Indonesia, Periode 2011 – 2012.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?
2. Bagaimana hasil pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technicians* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yang dilakukan adalah.

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT. HMSI periode 2011 -2012.
2. Untuk mendeskripsikan hasil pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technicians* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberi manfaat dan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi yang terkait dengan program pelatihan tentang program *Hino Quality Service Senior Technician's*.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

- 1) Dapat memberi kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan pada khususnya karyawan bagian jasa dan pelayanan (*maintenance and service*).
- 2) Dapat digunakan sebagai bahan refleksi, pertimbangan dan wawasan guna menentukan kebijakan dan program lebih lanjut dalam meningkatkan sumber daya yang ada.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan dan sumber informasi dan laporan pelaksanaan pelatihan guna menentukan kebijakan dan program yang akan dijalankan dalam mempersiapkan tenaga siap kerja dengan gelar Ahli Madya Maupun Sarjana.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Tentang Pelatihan

1. Pelatihan

Edwin B. Fillipo (dalam Mustofa kamil, 2010:3) mengemukakan bahwa : *“Training is the act fo increasing the konwledge and skill of an empleyee for doing a particular job”* (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Menurut Bernadian dan Rusell (dalam Danang Sunyoto, 2012:137), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dalam intruksi presiden No.15 Tahun 1974 , pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari berbagai definisi yang telah kemukakan oleh para pakar di atas memang terdapat persepsi bermacam – macam mengenai pelatihan. Setelah dicermati dengan lebih rinci pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan ketrampilan para karyawan atau pegawai melaksanakan tugas sekarang. Seperti yang telah

dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk melakukan pekerjaan sekarang.

2. Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach (dalam Mustofa kamil, 2010:10) mengemukakan, *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”* (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo (dalam Mustofa Kamil, 2010:10), secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (dalam Mustofa kamil, 2010:11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang yaitu :

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi – teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

Menurut Manullang (1981:85) tujuan utama latihan berhubungan erat dengan jenis daripada latihan. Tujuan latihan manajer, berbeda dengan tujuan latihan para petugas baru, demikian pula tujuan latihan para mandor tidak sama dengan tujuan latihan para tenaga *staff* demikian seterusnya. Walaupun terdapat perbedaan tujuan masing – masing latihan, namun pada

hakekatnya tujuan utama dari berbagai jenis latihan adalah sama, yakni agar peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:45) tujuan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindar keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari tujuan penelitian karyawan yang telah dikemukakan diatas pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa pada inti dari tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan baik secara ketrampilan , pengetahuan dan perilaku serta mempersiapkan karyawan atau pegawai dalam menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi permasalahan – permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

3. Prinsip – prinsip Pelatihan

Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip – prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip – prinsip pembelajaran. Menurut Mustofa kamil (2010:11) prinsip – prinsip pelatihan adalah sebagai berikut.

- a. Prinsip perbedaan individu.

Meliputi latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

b. Prinsip motivasi.

Berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup agar peserta pelatihan belajar dengan giat.

c. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Sesuai dengan anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatih dengan baik pula tidak sepenuhnya benar, karena itu perlu ada pelatihan bagi para pelatih. Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih.

d. Prinsip belajar.

Proses Belajar dimulai dari hal mudah menuju sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada belum diketahui.

e. Prinsip partisipasi aktif.

Proses pembelajaran pelatihan perlu adanya partisipasi aktif untuk meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

f. Prinsip fokus pada batasan materi.

Pelatihan dilakukan untuk melatih ketrampilan dan tidak hanya dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

g. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang serta koreksi atas kesalahan – kesalahan yang timbul.

h. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

i. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dilakukan seenaknya.

j. Prinsip kerjasama.

Pelatihan membutuhkan kerjasama antar komponen yang terlibat dalam pelatihan agar dapat berhasil dengan baik.

k. Prinsip metode pelatihan

Metode pelatihan yang ada tidak dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

Dari berbagai prinsip mengenai pelatihan diatas maka dapat disimpulkan prinsip – prinsip mencakup semua yang terkait dan sebagai pedoman pelatihan sebagai dasar untuk melaksanakan pelatihan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pelatihan.

4. Komponen Pelatihan

Menurut Haris Mujiman (2011:64) komponen – komponen pelatihan adalah sebagai berikut.

- a. Pengelola dan staf pembantu program pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Metode – metode yang digunakan
- d. Alat bantu pelatihan

- e. Cara evaluasi pelatihan
- f. Tempat dan waktu pelatihan
- g. Instruktur pelatihan
- h. Rencana kegiatan dan jadwal pelatihan
- i. Anggaran yang dibutuhkan

Dari pendapat ahli diatas telah disebutkan berbagai macam komponen pelatihan sebagai dasar untuk melaksanakan pelatihan diantaranya yang menjadi pokok tujuan pelatihan, alat bantu pelatihan. Cara evaluasi, instruktur, rencana dan jadwal pelatihan. Semua yang dijelaskan sangat mempengaruhi terselenggaranya suatu pelatihan dengan baik.

5. Tahap – tahap pelatihan

Danang Sunyoto (2012:141) menyatakan bahwa dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan, ada tiga tahap, yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Tahap ini ada tiga macam kebutuhan pelatihan, yaitu :

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan semua pegawai dalam satu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil penilaian kinerja para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.

3) *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Desain program

Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

c. Evaluasi program pelatihan

Pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan ketrampilan. Untuk meningkatkan pembelajaran, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari ketrampilan – ketrampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

Dari penjelasan yang telah dijabarkan mengenai tahap – tahap pelatihan dapat ditarik kesimpulan, setiap pelatihan pastinya mempunyai tahap – tahap yang harus dilalui untuk menghasilkan suatu pelatihan yang baik dan berhasil. Tahap mulai penentuan kebutuhan pelatihan merupakan yang utama karena terlihat jelas pelatihan tersebut ditujukan untuk siapa. Desain program merupakan skema apa saja yang akan diberikan maupun dilalui oleh *trainee*. Setelah melaksanakan pelatihan tentunya perlu diukur sebagai mana penyerapan pelatihan tersebut adakah perubahan sebelum

maupun setelah mengikuti pelatihan adakah peningkatan maka perlu dilakukan evaluasi.

6. Metode Pelatihan

Hani Handoko (2001:110) menyatakan bahwa program – program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok dalam metode pelatihan yaitu :

a. Metode *On the Job*

Teknik – teknik “*on the job*” merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Rotasi Jabatan (*job rotation*)

Rotasi jabatan, umumnya dipakai dalam latihan dalam latihan *middle management*. Cara latihan dengan rotasi jabatan umum dipakai dalam melatih manajer di tingkat manapun juga (Manullang, 1981 : 97). Menurut Hani Handoko (2001 :112) rotasi jabatan memberikan pengetahuan tentang bagian – bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

2) Latihan Instruksi Pekerjaan

Menurut Hani Handoko (2001 : 112) latihan instruksi pekerjaan adalah petunjuk – petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung

pada pekerjaan yang digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

3) *Magang (Apprenticeships)*

Menurut Hani Handoko (2001 :112) *magang (apprenticeships)* adalah merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “*off the job*”.

4) *Coaching*

Menurut Hani Handoko (2001 : 112) *Coaching* adalah penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

5) *Penugasan Sementara*

Menurut Hani Handoko (2001:113) *penugasan sementara* adalah penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk waktu yang ditetapkan karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah – masalah organisasional.

b. Metode *Off the Job*

Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Metode – metode yang digunakan sebagai berikut :

1) Metode – metode simulasi

Simulasi adalah suatu dengan pendekatan karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya (Hani Handoko, 2001:113). Di antara metode – metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :

a) Metode Studi kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah – masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian – penyelesaian alternatif.

b) *Role Playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Efektivitas metode ini sangat bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peranan (sedapat mungkin sesuai dengan realitas) yang ditugaskan kepadanya.

c) *Business Games*

Business (management) game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan nyata. Permainan disusun dengan aturan – aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari studi operasi – operasi bisnis atau industri secara terinci.

d) *Vestibule Training*

Agar program latihan tidak mengganggu operasi – operasi normal, organisasi menggunakan *vestibule training*. Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan, tetapi oleh pelatih – pelatih khusus.

e) Latihan laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan – ketrampilan antar pribadi. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung – jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

f) Program – program Pengembangan Eksekutif

Program – program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga – lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket – paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus

suatu bentuk penataran, pendidikan, atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

2) Metode – metode Presentasi Informasi

Yang dimaksud dengan metode ini ialah penyajian informasi yang tujuannya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau ketrampilan kepada peserta (Hani Handoko, 2001:115). Metode – metode yang termasuk dalam presentasi informasi yaitu :

a) Kuliah

Metode ini cenderung lebih tergantung pada komunikasi, bukan modeling. Metode ini harus dikombinasikan dengan metode lainnya seperti diskusi dan tanya jawab karena peserta cenderung pasif disebabkan adanya komunikasi satu arah saja.

b) Presentasi Vidio

Presentasi TV, film *slide* dan sejenisnya adalah berupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk – bentuk pelatihan lainnya.

c) Metode Konferensi

Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai ganti metode kuliah. Tujuannya adalah mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.

d) Studi sendiri (*self study*)

Metode ini biasanya menggunakan modul – modul tertulis dan kaset – kaset atau *video tape* rekaman di mana para karyawan – karyawan mempelajari sendiri.

Menurut Manullang (1981:91) dalam praktek terdapat berbagai metode latihan, demikian pula terdapat jenis latihan yaitu :

a. Metode Lama Melatih Pegawai

Dahulu bilamana, pemimpin perusahaan menganggap latihan perlu, maka ada tiga macam cara melatih pegawai baru. Ketiga cara itu adalah :

- 1) Mengirim petugas ke suatu kursus pelatihan tertentu
- 2) Memerintahkan petugas untuk bekerja bersama – sama dengan petugas lama yang sudah berpengalaman.
- 3) Memerintahkan petugas baru untuk berkeliling – keliling dalam perusahaan.

b. Cara baru melatih pegawai baru

Pelaksanaan latihan bagi pegawai baru, dijalankan dengan empat fase sebagai berikut :

- 1) Memahami pengikut latihan
- 2) Mempertunjukan cara melakukan pekerjaan
- 3) Pelaksanaan pekerjaan oleh petugas latihan
- 4) Memberi bimbingan.

c. Melatih Supervisor dan Manajer

Ada beberapa metode yang digunakan untuk melatih para supervisor dan manajer. Metode yang umum digunakan adalah :

- 1) Metode konferensi
- 2) Metode pemberian kuliah
- 3) Rotasi jabatan
- 4) Metode kasus

- 5) Proses insiden
- 6) Metode simulasi

Dari pemaparan berbagai macam metode – metode pelatihan yang telah dipaparkan diatas sebenarnya mempunyai kesamaan. Namun pelatih lebih cenderung sepakat dengan metode – metode pelatihan yang di paparkan oleh Hani Handoko. Pada pernyataan yang di ungkapkan oleh Hani Hanodoko sudah diklarifikasi tersendiri, sehingga lebih mudah untuk dimengerti dan dipahami. Menurut Hani Handoko metode – metode pelatihan dan pengembangan dibagi menjadi dua yaitu metode dalam pekerjaan (*on the job*) dan metode luar lapangan (*off the job*) yang masing – masing terdiri dari berbagai metode – metode yang termasuk dalam klarifikasi tersebut.

B. Kompetensi dan Penilaian kompetensi

1. Kompetensi

UU No. 13/2003 tentang Ketengakerjaan : pasal 1 (10) menyatakan bahwa “ kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut Gordon (dalam Sudarmanto, 2004:47) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, *skill*, nilai, sikap, dan ketertarikan.

Sedangkan kompetensi menurut Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. tentang kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan

“Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas – tugas di bidang pekerjaan tertentu”.

Dari berbagai definisi di atas kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan – ketrampilan, sikap – sikap dan nilai – nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

2. Penilaian kompetensi

Menurut E. Juhana Wijaya (2004:145) penilaian kompetensi dalam PBK mencakup penilaian (1) kompetensi dasar mata pelajaran, (2) kompetensi rumpun pelajaran, (3) kompetensi lintas kurikulum, (4) kompetensi tamatan, dan (5) kompetensi ketrampilan hidup. Selain itu dilakukan penilaian tiga ranah belajar: kognitif, psikomotorik dan afektif.

a) Penilaian kompetensi dasar mata pelajaran

Kompetensi dasar adalah pernyataan minimal/ memadai tentang pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai – nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak setelah siswa menyelesaikan suatu aspek atau subaspek mata pelajaran tertentu.

b) Penilaian kompetensi rumpun pelajaran

Kompetensi rumpun pelajaran adalah pernyataan tentang pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai – nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seharusnya dicapai setelah *trainee* menyelesaikan rumpun pelajaran tertentu.

c) Penilaian lintas kurikulum

Kompetensi lintas kurikulum adalah pernyataan tentang pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai – nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang mencakup kecakapan belajar sepanjang hayat.

d) Penilaian kompetensi tamatan

Kompetensi tamatan adalah pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai – nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak setelah menyelesaikan suatu jenjang.

e) Ranah yang dinilai

Ditinjau dari dimensi kompetensi yang ingin dicapai, ranah yang perlu dinilai mencakup ranah kognitif, psikomotor, dan afektif.

1) Ranah kognitif

Kompetensi ranah kognitif meliputi tingkatan menghafal, memahami, mengaplikasikan, mensintesis, dan mengevaluasi.

2) Ranah Psikomotor

Kompetensi yang dicapai meliputi tingkatan gerakan awal, semi rutin, gerakan rutin.

3) Ranah Afektif

Pada ranah afektif ada dua hal yang perlu dinilai, yaitu kompetensi afektif dan sikap *trainee* terhadap mata pelajaran dan proses pembelajaran.

Dari definisi di atas mengenai penilaian kompetensi maka penulis menyimpulkan bahwa penilaian kompetensi merupakan suatu cara menilai

tingkat penyerapan atau penguasaan kompetensi yang telah diajarkan kepada siswa ataupun *trainee* dalam suatu pembelajaran. Penilaian kompetensi mencakup dari mulai penilaian kompetensi dasar mata pelajaran, kompetensi rumpun pelajaran, kompetensi lintas kurikulum, kompetensi tamatan, dan kompetensi ketrampilan hidup. Dalam penilaian kompetensi mencakup tiga ranah dalam pembelajaran meliputi ranah kognitif, psikomotor, dan afektif.

3. Alat Penilaian

Menurut E. Juhana Wijaya (2004:155) alat penilaian dapat berbentuk tes dan non tes. Alat penilaian nontes hasilnya tidak dapat dikategorikan benar dan salah dan umumnya untuk mengungkap aspek afektif.

a. Alat penilaian berbentuk tes

Bentuk tes yang berupa tes nonverbal (perbuatan) dan verbal (bahasa). Tes non verbal dipakai untuk mengukur kemampuan psikomotor. Tes verbal dapat berupa tes tulis dan tes lisan. Tes tulis ada 2 macam, yaitu objektif dan non objektif.

1). Tes untuk mengukur ranah kognitif, sebagai berikut :

- a) Tes lisan berupa pertanyaan secara lisan yang digunakan untuk mengetahui daya serap siswa terhadap masalah/materi yang berkaitan dengan ranah kognitif.
- b) Tes tulis dilakukan untuk mengungkap penguasaan siswa dalam aspek/ranah kognitif mulai dari jenjang pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis sampai evaluasi.

Bentuknya dapat berupa isian singkat, menjodohkan, pilihan ganda, uraian objektif, uraian non-objektif.

2) Tes untuk mengukur ranah psikomotor

Tes mengukur ranah psikomotor adalah tes untuk mengukur penampilan atau perbuatan atau kinerja (*performance*) yang telah dikuasai siswa. Contoh tes penampilan/kinerja yaitu :

a) Tes *paper and pencil*

Berbentuk seperti tes tulis, namun yang menjadi sasaran adalah kemampuan siswa dalam menampilkan karya, seperti berupa desain alat, desain grafis, dan sebagainya.

b) Tes identifikasi

Untuk mengukur kemampuan siswa dalam mengidentifikasi sesuatu hal, seperti menemukan bagian yang rusak atau yang tidak berfungsi dari suatu alat.

c) Tes simulasi

Simulasi bertujuan untuk mengetahui apakah seseorang sudah menguasai ketrampilan dengan bantuan peralatan tiruan seolah – olah menggunakan peralatan nyata.

d) Tes petik kerja (*work sample*)

Tes yang bertujuan untuk mengetahui apakah siswa sudah menguasai ketrampilan menggunakan suatu alat dalam hal ini alat yang nyata.

b. Alat penilaian berbentuk tes nontes

Komponen afektif turut menentukan keberhasilan belajar siswa.

Paling sedikit ada dua komponen afektif yang penting diukur, yaitu sikap dan minat terhadap suatu pelajaran.

Dari pernyataan diatas yang telah dikemukakan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa alat penilaian merupakan untuk menilai tingkat kompetensi seberapa tinggi atau rendahnya setelah mengikuti pelajaran. Alat penilaian ada dua jenis yaitu alat penilaian tes dan alat penilaian nontes. Alat penilaian tes mengukur dapat mengukur dua ranah yaitu ranah kognitif dan ranah psikomotor. Sedangkan alat penilaian nontes lebih menekankan kepada ranah afektif yaitu sikap dan minat.

C. Penelitian yang relevan

Berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai peningkatan karyawan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan diantaranya yaitu :

1. Penelitian deskriptif kualitatif yang dilaksanakan oleh Novia Dwi Reguning dengan judul Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Kopma UNY periode 2010 – 2011 meliputi : a) analisis kebutuhan yang terdiri dari analisis organisasional sesuai dengan visi pada individu yang berpotensi, b) kegiatan Pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan bahasa inggris, sistem komputer, barista, kepemimpinan, *customer service*, *finger sprint* dan alih tugas karyawan, c) evaluasi dilihat dari reaksi karyawan yang

meningkatkan kinerja, semangat dan tujuan tercapai. Faktor pendukung yaitu motivasi karyawan yang tinggi, keinginan untuk berkembang dan rasa memiliki pada divisinya. Faktor penghambat yaitu kendala pengaturan waktu dikarenakan adanya sistem *shift* karyawan dan biaya dikarenakan kopma UNY belum merupakan organisasi besar.

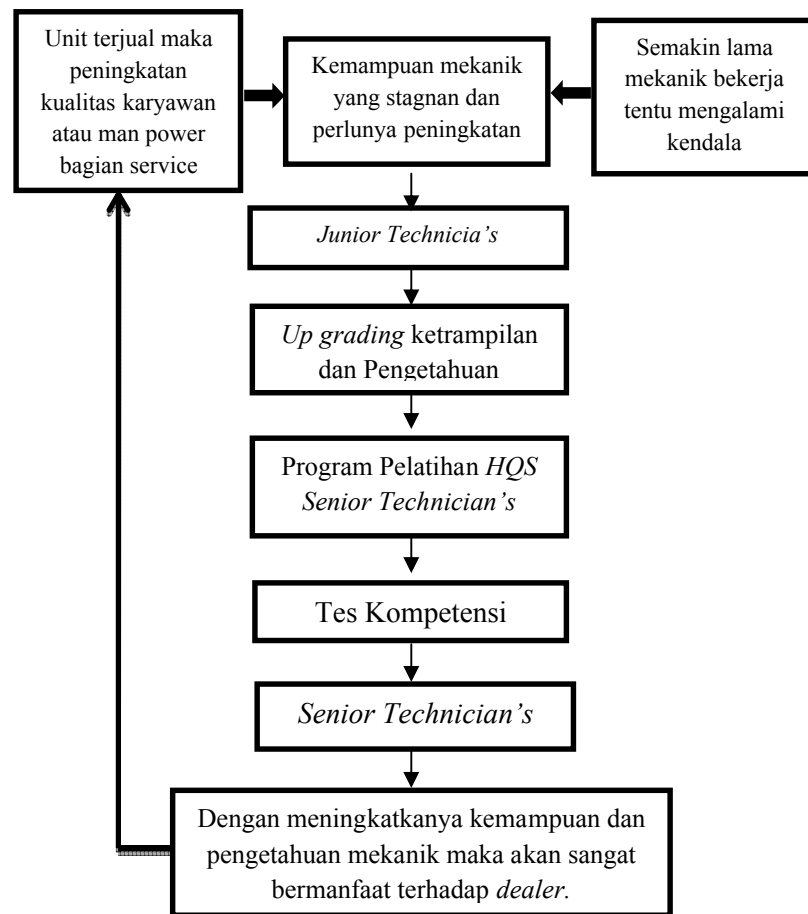
2. Penelitian deksriptif kualitatif yang dilaksanakan oleh Edwind Raynaldi dengan judul Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan : a) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan meliputi Diklat Struktural, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknik dianggap masih belum optimal. Hal ini disebabkan bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang masih dipengaruhi oleh adanya perbedaan status yang dimiliki pegawai. b) Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Selatan. Indikator yang mempengaruhi tersebut antara lain faktor pendukung yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen. Sedangkan faktor penghambat meliputi prestasi kerja yang cenderung rendah, kondisi kerja yang kurang efektif dan komunikasi yang kurang efektif.

D. Kerangka Berpikir

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan kajian dari teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

Perkembangan dunia industri otomotif semakin pesat dan persaingan perusahaan pun semakin ketat maka kebutuhan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia .PT.HMSI sudah memiliki jenjang karir sumber daya manusia khususnya bagian *service* dari junior sampai ke *proffesional*, akibat perkembangan teknologi dunia otomotif yang pesat sedangkan kualitas sumber daya manusia *stagnan* maka perlu penyegaran atau peningkatan kemampuan sdm yang ada sehingga dibutuhkan adanya *training* .*Training* yang dimaksudkan yaitu Pelatihan HQS *Senior Technician's* dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan mekanik di *dealer* hino.

Pelatihan ini dilakukan oleh *Departement Training and Publication* dengan kriteria peserta dari *dealer* HINO seluruh indonesia yang sudah mengikuti pelatihan *HQS Junior Technician's* dan minimal kerja 2 tahun di *dealer*. Penelitian ini ditekankan pada pelaksanaan Pelatihan HQS *Senior Technician's* beserta hasil dari pelatihan tersebut.



Gambar 1. Alur kerangka berpikir

E. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dalam penelitian antara lain :

1. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan HQS *Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?
2. Bagaimana proses penyampaian materi oleh instruktur dalam pelatihan HQS *Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?
3. Bagaimana evaluasi pelatihan HQS *Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?

4. Bagaimana hasil pelaksanaan program pelatihan HQS *Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (1995: 309) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan

Penelitian ini untuk mendeskripsikan secara rinci mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012. Peneliti berusaha mendeskripsikan secara rinci pelaksanaan program pelatihan *HQS pSenior Technician's* periode 2011 – 2012 yang telah dilaksanakan.

Data yang diperoleh dari informasi, keterangan dokumen, wawancara dan beberapa sumber pengambilan data. Hasilnya diungkapkan dalam bentuk pernyataan – pernyataan sesuai karakteristik pelaksanaan program pelatihan yang telah dijalankan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Tugas Akhir Skripsi ini dilaksanakan di *Training Center* PT.Hino Motor Sales Indonesia (PT.HMSI), Jl. Gatot Subroto No.21 Km 8,5 Jatiuwung – Tangerang 15131.

Pemilihan tempat penelitian dengan mempertimbangkan bahwa *Training Center* PT.HMSI adalah satunya – satunya pusat pelatihan yang

dimiliki PT.HMSI yang memfasilitasi seluruh kebutuhan pelatihan untuk karyawan maupun calon karyawan *dealer – dealer* resmi di seluruh Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 5 Maret s.d 26 Mei 2013.

C. Subyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:61) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subyek dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan *HQS Senior Technician's* di *training center* PT.HMSI (Hino Motor Sales Indonesia). Peserta pelatihan *HQS Senior Sechnician's* yang dimaksud adalah periode 2011 – 2012 yang terdiri dari 36 peserta pelatihan dari berbagai *dealer* Hino di seluruh indonesia dan terbagi menjadi 4 *batch*.

D. Sumber Informasi

Peneliti dalam menentukan subjek penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh secara langsung dari pengamatan dan sumber informasi tertentu.

Subjek penelitian ditentukan dengan mempertimbangkan sumber informasi yang akan diungkap mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *training center* PT.HMSI periode 2011 - 2012.

Informan dipilih yang diasumsikan lebih tahu banyak dan berwenang sebagai person yang terlibat dalam program pelatihan *HQS Senior Technician's* ini, baik sikap, kepribadian, kejujuran, komitmen dalam pelaksanaan program pelatihan untuk memajukan PT. HMSI.

Peneliti menetapkan pihak yang menjadi subjek penelitian adalah *person* yang menguasai masalah, yaitu

1. Manajer *Departement Training and Publication* PT.HMSI
2. Instruktur *Training Center* PT.HMSI

Subjek penelitian ini dapat berkembang, kerana dalam penelitian ini yang penting bukan respondennya, melainkan konteks dan varian informasi yang diperoleh dari responden.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan teori – teori yang telah dikemukakan maka definisi operasional masing – masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Berdasarkan berbagai teori yang telah diungkapkan dalam Bab II maka pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sedangkan pelatihan *HQS Senior Technician's* adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan baik dari segi pengetahuan dan ketrampilan mekanik dari *junior technician's* ke

senior technician's dengan kompetensi *repair* dan *troubleshooting*.

Adapun tahap – tahap untuk melaksanakan program pelatihan *HQS Senior Technician's* antara lain :

- a. Metode pelatihan dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* menggunakan *self study* dimana peserta pelatihan lebih ditekankan untuk belajar mandiri.
- b. Bahan Ajar dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* menggunakan modul *intermediate course*
- c. Kualifikasi peserta adalah mekanik yang telah lulus dalam *HQS Junior Technician's* telah mendapat sertifikat dan minimal 1 – 2 tahun dibawah bimbingan dari instruktur *dealer (Master of Technician's)* direkomendasikan oleh *dealer*.
- d. Cara evaluasi pada saat pelatihan menggunakan pilihan ganda. Setelah para peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk membaca dan mempelajari materi yang ada pada modul maka para instruktur melakukan evaluasi dengan menggunakan pilihan ganda

F. Setting Penelitian

Penelitian dirancang menjadi 3 bagian kegiatan, yaitu (1) perijinan, (2) menemui publik, (3) menemui responden, (Sukardi, 2006: 23). *Setting* penelitian yang diambil adalah lingkungan *training center* PT.HMSI. Pemilihan *setting* penelitian di atas ada kaitannya dengan tujuan dan untuk memperoleh data yang akurat.

Lingkungan yang dimaksud sebagai *setting* penelitian ini meliputi ruang kelas, ruang praktek dan sarana pendukung di *Training Center* PT.HMSI.

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* dilakukan dengan mengkaji berbagai data melalui catatan, laporan, arisp atau peristiwa yang terekam yang berhubungan langsung dengan fokus penelitian.

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara - cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Sumber data dan jenis data terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik (Lexy J. Moleong, 2007).

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpulan data yang telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan – pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

Teknik wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak – pihak yang terkait atau subjek penelitian, dalam rangka memperoleh penjelasan atau informasi tentang hal – hal yang belum tercantum dalam observasi dan dokumentasi.

2. Dokumentasi

Dalam sebuah penelitian dokumen memiliki peranan yang sangat penting sebagai sebuah informasi, dalam penelitian biasanya bukan hanya merupakan tulisan berupa catatan atau rekaman namun segala bentuk informasi baik berupa tulisan, gambar, narasi maupun bentuk lainnya yang dapat memberikan informasi bagi peneliti dalam mengembangkan penelitiannya.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan jalan mengamati, melihat secara langsung dokumen yang ada. Teknik

dokumentasi ini akan digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara yang diperoleh dengan cara mencermati, mengamati secara langsung dokumen yang ada di *training center*. Dokumen dapat berupa dokumen pribadi maupun dokumen organisasi, gambar yang ditempel atau barang yang dipajang di ruang *training center*. Dokumen dapat memberikan latar belakang yang luas mengenai pokok penelitian dan dapat dijadikan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data, karena objektivitas lebih tinggi. Dokumen ini berupa foto, dan dokumen-dokumen tertulis.

Tabel 1. Metode Pengumpulan data

No	Metode	Aspek
1	Dokumentasi	a. Profil Perusahaan 1) Sejarah Perusahaan 2) Visi dan Misi perusahaan b. Renstra 1) Target dan sasaran 2) Perencanaan 3) Perencanaan proses pembelajaran 4) Data siswa pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 5) Data Lulusan pelatihan periode 2011 – 2012 6) Pelaksanaan Program dan Kegiatan 7) Hasil Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> c. Fasilitas Pelatihan 1) Ketersediaan ruang kelas 2) Kebersihan ruang kelas 3) Pencahayaan ruang kelas 4) Fasilitas keamanan ruang kelas d. Fasilitas KBM dan Media 1) Buku paket/modul 2) <i>OHP</i>

		<ol style="list-style-type: none"> 3) <i>LCD</i> 4) <i>White board</i> 5) Spidol dan penghapus 6) Meja dan kursi 7) Ketersediaan alat peraga pembelajaran <p>e. Ruang praktikum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ketersediaan ruang praktek dan praktikum 2) Kelengkapan alat dan bahan praktek – praktikum 3) Ketersediaan dan fungsi semua media praktek dalam bengkel praktek 4) Kelengkapan sarana penerangan, pencahayaan, dan sirkulasi udara pada umumnya. Kelengkapan sarana TIK untuk pembelajaran praktik di dalam bengkel
2	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1) Latar belakang program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 2) Tujuan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 3) Cara penyusunan rencana kegiatan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>. 4) Dasar program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 12 hari 5) Tempat pembelajaran <i>HQS Senior Technician's</i> 6) Bahan belajar utama program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 7) Usaha trainer untuk mengadakan bahan ajar tambahan. 8) Metode belajar yang diterapkan pada program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> 9) Aktifitas belajar yang lebih ditekankan pada metode program

		<p>pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>10) Instruktur Program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>11) Dari mana instruktur didatangkan Program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>12) Sarana dan prasaranan yang digunakan dalam program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>13) Pelaksanaan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>14) Cara evaluasi program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>15) Sasaran evaluasi program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>16) Hasil program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p> <p>17) Hambatan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i></p>
--	--	--

H. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara ini disusun sesuai dengan kebutuhan materi yang akan diungkap. Dalam wawancara menggunakan alat rekam suara dengan sepengetahuan pihak responden, dengan tujuan dapat membantu menyimpan peristiwa yang terjadi selama pengamatan dan wawancara, meminimalisir kesalahan memahami ucapan responden, dan sebagai bukti autentik pelaksanaan pengambilan data penelitian melalui wawancara.

Adapun kisi-kisi pedoman wawancara yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi – kisi wawancara Pelatihan HQS *Senior Technician's*

No	Indikator	No. Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
1	Latar belakang program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	1	1
2	Tujuan pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	2	1
3	Rencana Program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	3	1
4	Tempat dan waktu pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	4,5	2
5	Bahan Ajar Program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	6,7	2
6	Metode Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	8,9	2
7	Instruktur Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	10,11	2
7	Sarana dan Prasarana Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	12	1
9	Pelaksanaan Program <i>HQS Senior Technician's</i> secara Aktual	13	1
10	Cara Evaluasi Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	14,15	2
11	Hasil Setelah peserta mendapatkan pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	16	1
12	Hambatan Pelaksanaan Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	17	1
Total			17

I. Keabsahan data

Pemeriksaan keabsahan data dengan cara mengecek data dengan mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan yang diperoleh dari sumber lain atau metode yang berbeda.

Untuk menjaga keabsahan atau kepercayaan (*validity*) temuan penelitian dilakukan melalui beberapa cara. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka harus diupayakan adanya .

Menurut Lexy J. Moleong (2007:24) untuk menetapkan keabsahan (*trustworthines*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*tranferability*), kebergantungan (*depanbility*) dan kepastian (*confirmability*)

1. Depandabilitas

Depandabilitas disebut dengan reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian. Peneliti menjaga depandabilitas dengan cara menggunakan metode yang benar dan menjaga kesahihan data yang diperoleh, dengan harapan hal tersebut dapat dicapai. Usaha – usaha yang dilakukan oleh peneliti adalah :

- a. Peneliti terlebih dahulu berkonsultasi dengan dosen, instruktur, dan teman mengenai masalah yang akan diteliti. Hal ini bertujuan untuk memantapkan atau meyakinkan suatu kegiatan/masalah yang peneliti teliti.
- b. Melakukan pemeriksaan data dengan mencari informasi dari berbagai sumber. Adapaun sebagai narasumber informasi tersebut

adalah pihak yang tahu dan paham pada masalah yang akan digali oleh peneliti.

2. Confirmability

Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian ini, uji confirmability mirip dengan uji dependability. Pada proses pengujian confirmability peneliti menguji hasil penelitian, dalam hal ini adalah hasil pelaksanaan program pelatihan dikaitkan dengan proses pelaksanaan program pelatihan yang telah dilakukan.

J. Teknik Analisis Data

Menurut Patton (1980) dalam Lexy J. Moleong (2007), teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, kemudian mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian.

Aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction (reduksi data), data *display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan/verifikasi). Data diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, mengklarifikasi, selanjutnya penyajian data serta menyimpulkan data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles and Huberman.

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Miles and Huberman (Sugiono, 2009:249) mengemukakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisi data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat dan mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti – bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang – remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah Hino di mulai pada tahun 1910 sebuah perusahaan asal Jepang yaitu Tokyo Gas Industry Company (TIGC) mendirikan sebuah visi di bidang otomotif untuk memnuhi ledakan ekonomi yang diiringi industrialisasi. Setelah berhasil membuat beberapa unit *prototype*, pada tahun 1918 Tokyo Gas Industry Company (TIGC) memulai memproduksi masal truk untuk dijual dipasaran. *Truck* pertama yang dibuat Tokyo Gas Industry Company (TIGC) ini beri label TGE A-Type. *Truck* ini langsung menarik minat para konsumen dan menjadik truk yang paling populer bahkan menjadi maskot selama beberapa tahun.

Mulai pada tahun 1930 banyak industri mobil yang sejenis melakukan konsolidasi seiring pesatnya laju perindustrian. Tokyo Gas Industry Company (TGIC) pun tidak mau ketinggalan sehingga TGIC melakukan kerjasama dengan dua indsutri otomotif lainnya yaitu Automobile Industry Company, Ltd dan Kyodo Kokusan K.K (Kabushki Kaisha) pada tahun 1937. Ketiga perusahaan ini bergabung menjadi satu dengan Tokyo Automobile Industry Company.

Pada tahun 1941 seiring dengan penjajahan Jepang terhadap China dan embargo dari Amerika, Tokyo Automobile Industry Company berubah menjadi suplier mesin perang dan berubah nama menjadi Diesel Motor

Industry Company, Ltd. Akhirnya pada tahun 1942 perang antara Jepang dan Amerika tidak dapat terhindarkan dan Diesel Motor Industry Company, Ltd pecah menjadi dua, Pecahan pertama masih memakai nama lama yaitu Diesel Motor Industry Company, Ltd. yang sekarang kita kenal dengan Izuzu Motor sedangkan pecahan yang kecil menjadi Hino Heavy Industry Company, Ltd

Mulai pada tahun 1942 Hino Mulai berdiri mandiri dengan nama Hino Heavy Industry Company, Ltd. yang sampai sekarang masih berkembang dengan pesat. Pada Tahun 1952 Hino mengeluarkan produksi pertamanya yaitu Blue Ribbon. Bis Blue Ribon ini menganut desain Eropa dengan mesin tertanam di lantai. Seiring dengan pesatnya perkembangan pada tahun 1959 Hino Heavy Industry Company, Ltd. mengubah namanya menjadi Hino Motor Ltd dan melakukan kerja sama dengan Toyota membuat Sedan Contesa (Hino Samurai) dan dengan Renault membuat Renault 4CV. Hino Contessa memenangkan kejuaraan megah di grand prix, Sedan Ras kelas C 9th di Califonia, Amerika. Nama team di grand prix itu adalah Tim Samurai sehingga sedan contesa lebih terkenal dengan nama Hino Samurai. Pada tahun 1964 Hino mengeluarkan produknya yang terkenal Hino Ranger dan pada tahun 2001 Hino menjadi anak dari perusahaan besar Toyota.

2. Profil PT. Hino Motors Sales Indonesia

- a. Nama Perusahaan : PT. Hino Motors Sales Indonesia
- b. Awal Terbentuk : April 2003 (perusahaan awal PT Hino Indonesia Manufacturing berdiri pada bulan Desember 1982).
- c. Bidang Usaha : Distributor utama dari kendaraan dan suku cadang Hino di Indonesia serta layanan purna jualnya.
- d. Presiden : Toshiro Mizutani
- e. Kepemilikan Saham : 40% Hino Motor, Ltd.
40% Indomobil Sukses Indonesia, Tbk.
20% Sumitomo Corporation

Hino Motors, Ltd adalah perusahaan terdepan untuk mengembangkan memproduksi dan memasarkan *truck* dan bus diesel. Hino Motors, Ltd., telah dikenal sebagai pemimpin pasar di Jepang untuk kategori kelas medium dan berat selama lebih dari 30 tahun.

Indomobil Sukses Internasional, Tbk, telah berkecimpung dibisnis otomotif dan mengalami pengembangan ke bidang usaha yang masih berkaitan dengan bidang otomotif, seperti distribusi kendaraan, kredit kendaraan dan sewa mobil dan motor.

Sumitomo Corporation adalah perusahaan *trading* terbesar di Jepang yang memiliki jaringan internasional yang kuat. Sumitomo Corporation juga memiliki anak perusahaan yang berada dibawah satu payung usaha yang sama.

3. Visi PT. Hino Motors Sales Indonesia

Visi perusahaan adalah kami menggambarkan truk dan bus sebagai sarana pengangkut barang dan penumpang dimasa depan. Masa depan yang aman di mana distribusi logistik dan transportasi terjalin hubungan yang harmonis dengan aman.

4. Misi PT. Hino Motors Sales Indonesia

Misi perusahaan yaitu menjadikan dunia sebagai tempat kehidupan yang lebih baik dengan membantu kelancaran transportasi yang aman ekonomis, dan tetap bertanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan dengan memperhatikan pengembangan yang berkesinambungan.

5. Analisis Situasi

Tempat penelitian ini dilaksanakan *Training Center* di PT. HMSI tangerang yang terletak di Jalan Gatot Subroto Km. 8,5 Tangerang – Banten yang merupakan salah satu pusat pelatihan Hino di Inonesia. *Training Center* di PT.HMSI merupakan tempat yang cukup strategis untuk pelaksanaan penelitian.

6. Lokasi PT. HMSI Tangerang



Gambar 2. Denah Lokasi PT. HMSI
(Sumber :<http://www.spectrabytelco.com/map2.pdf>)

7. Kondisi umum PT. HMSI Tangerang.

Secara umum kondisi PT. HMSI Tangerang sangat strategis sebagai perusahaan transportasi. Terletak pada jalan utama kota tangerang sehingga mudah diakses oleh kendaraan besar, seperti bus dan truk. Fasilitas penunjang juga cukup lengkap, ruang tunggu ber-AC, televisi dan kamar tunggu yang dapat digunakan untuk beristirahat sambil menunggu kendaraan ketika di *service*.

8. Kondisi Training PT. HMSI Tangerang

a. Kondisi *Training Center* PT. HMSI Tangerang

Training and Publication Departement merupakan pengembangan dari *Training Section* yang merupakan *departement* di *Service Division* PT. HMSI yang terbentuk tahun 2009. Tugas utama yang dilakukan oleh *Training and Publication Departement* adalah menyelenggarakan *Technical Training*, *Management Training*, *Publication* dan *Cooporate Social Responsibility* dilingkungan sekitar PT.HMSI maupun lokasi instansi pemerintah atau swasta lainnya serta mempersiapkan sarana pendukung kegiatan pelaksanaan *training*.

Salah satu tugas utama *Training dan Publication Departement* adalah mengatur komposisi *man power* Hino Dealer, sehingga komposisi teknisi Hino Dealer menjadi ideal. Dengan kondisi ideal *man power* diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap aktivitas *service* serta meningkatkan pemasukan *service*.

Kendaraan Hino adalah sarana transportasi yang memerlukan keahlian khusus dalam pengoperasiannya sehingga dicapai keselamatan bagi teknisi di *Workshop* atau tempat kerja dan *driver* pada kendaraan serta lingkungan sekitar operasional kendaraan tersebut, sehingga disini *Training Center* PT. HMSI juga mempunyai konsentrasi untuk menekan angka kecelakaan atau kerusakan kendaraan dengan menyelenggarakan *training* untuk *driver*.

b. Personalia divisi *Training and Publication Departement*

Personalia pada divisi *Training* terdiri dari Manager divisi *Training* dan *Publication*, kepala bagian *Training*, kepala bagian *Publication* dan instruktur *training*. Semua telah dibagi untuk menjalankan fungsi dari divisi *training* and *publication* secara efektif dan efisien sudah sesuai dengan proporsinya masing – masing.

c. Program pelatihan *Training dan Publication Departement*

1) ***Technical Training***

a) ***Dealer Technicians***

- *C Elementary Technicians Course (Junior Technician's)*

Pelatihan ini ditujukan kepada mekanik yang belum menjalani pelatihan dari PT.HMSI, lama pelatihan selama 9 hari atau 58,5 jam. Pelatihan *Elementary Technician's* lebih fokus pada pengetahuan – pengetahuan dasar pada kendaraan, *Pre-delivery inspection*, dan *maintenance*. Modul *HQS Junior Technicians* berjumlah 36 modul.

- *B Intermediate Technicians Course (Senior Technician's)*

Pelatihan ini setingkat lebih tinggi dari pelatihan *Elementary Technicians (Junior Technician's)* yang ditujukan bagi mekanik yang telah bekerja dalam kurun waktu yang ditentukan di *dealer* dengan syarat sudah pernah mengikuti *Elementary Technicians*. Pelatihan ini lebih fokus pada *overhoul* mesin, *chassis*, dan sistem pemindah tenaga.

Pelatihan ini berjalan selama 12 hari atau 78 jam. Menggunakan modul dalam pelatihan serta praktik pada objek langsung jika sudah mengerjakan modul. Modul *HQS Senior Technician's* terdiri dari 38 modul.

- *Advanced Course*

Pelatihan ini ditujukan kepada mekanik yang senior atau sudah menjalani pelatihan sebelumnya, dengan materi yang lebih spesialis. Pelatihan ini berlangsung selama 5 hari atau 35 jam.

- *Master (Instructor Course)*

Pelatihan ini di tujukan kepada *staff indirect* yang nantinya setelah mengikuti pelatihan mempunyai kewenangan untuk melakukan pengajaran di dealer dimana dia bekerja, namun hanya sebatas mengajar *elementary technicians* atau *HQS Junior Technician's*. Pelatihan ini berlangsung selama 3 hari.

- *New Model Course*

Pelatihan ini lebih bertujuan mengenalkan produk – produk baru serta bagaimana teknologinya ditujukan untuk *staff indirect*. Pelatihan ini berlangsung selama 2 hari atau 14 jam.

b) *Customer Technicians*

- *Preventive Maintenance Course*

Pelatihan ini ditujukan bagi mekanik dari luar *dealer*, atau perusahaan yang menggunakan banyak kendaraan Hino namun

mempunyai mekanik sendiri. Pelatihan berlangsung selama 5 hari atau 32,5 jam.

- *Properly Driving Course*

Pelatihan ini bertujuan melatih cara mengemudikan *truck* dengan benar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga dalam mengemudikan kendaraan Hino lebih mengerti dan tidak membahayakan baik pengemudi maupun orang lain pada waktu berada di jalan. Pelatihan ini berlangsung selama 3 hari atau 19,5 jam.

c) *Fleet Costumer Technicians Training*

- *Engine Repair Course*

Alokasi waktu untuk pelatihan ini selama 5 hari atau 35,5 jam.

- *Chassis Repair Course*

Alokasi waktu untuk pelatihan ini selama 5 hari atau 35,5 jam.

- *Electrical Repair Course*

Alokasi waktu untuk pelatihan ini selama 5 hari atau 35,5 jam

d) *Apprentice Training*

- *Praktek Kerja Lapangan*

Pelatihan ini ditujukan bagi siswa SMK yang ingin melakukan Praktek Kerja Lapangan/ Praktek Industri di PT.HMSI, sistemnya harus melalui *Training Center* terlebih dahulu. Praktek kerja lapangan berlangsung selama 1 bulan atau 160 jam yang biasanya di workshop PT.HMSI.

- *On The Job Training*

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan praktek kerja lapangan hanya untuk *on the job training* tidak hanya siswa SMK namun *customer* juga dapat mengikuti pelatihan ini. Pelatihan ini langsung pada pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan siswa ataupun *customer*, sehingga peserta pelatihan lebih memahami kondisi lapangan yang *real* nantinya mereka akan bekerja. Pelatihan ini berlangsung selama 1 bulan atau 160 jam.

2) *Managament Training*

a) *Service Advisor Course*

Pelatihan ini lebih fokus kepada manajerial bukan pada teknik, jadi yang menjadi peserta pelatihan adalah *staff indirect*. Pelatihan ini berlangsung selama 5 hari atau 35 jam.

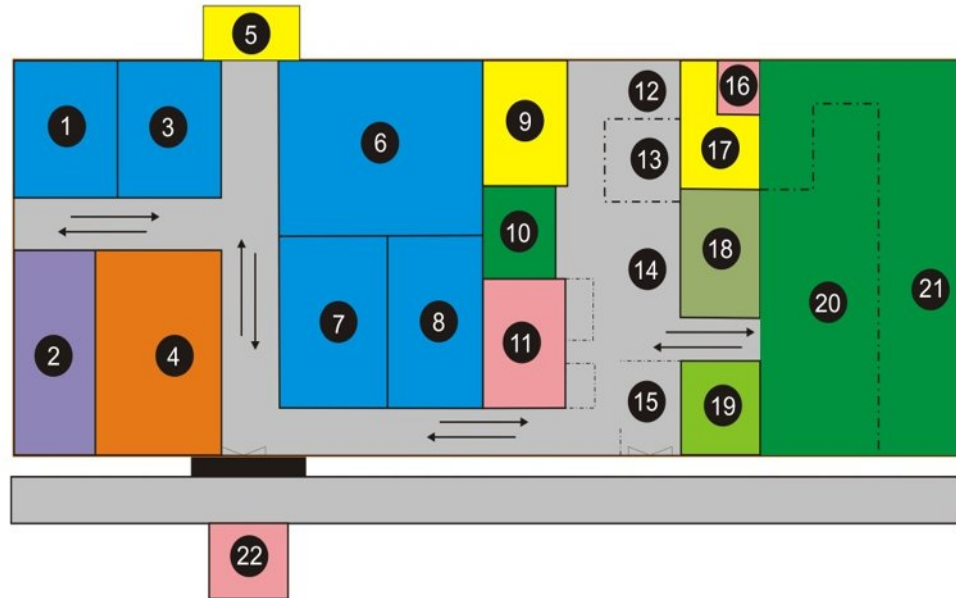
b) *Service Manager Course*

Pelatihan *service manager* ini merupakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari segi manajerial para *service manager dealer*. Pelatihan ini berlangsung selama 3 hari atau 21 jam.

c) *Partman Course*

Pelatihan *partman* merupakan pelatihan yang ditujukan kepada para *partman dealer – dealer Hino*. Pelatihan ini berlangsung 3 hari atau 21 jam.

d. Denah *Training Center* PT. HMSI



Keterangan

- | | | |
|-------------------|----------------------|----------------------|
| 1. Ruang Kelas A | 9. Toilet | 17. Toilet |
| 2. Perpustakaan | 10. Mushola | 18. Ruang Alat & SST |
| 3. Ruang Kelas B | 11. Gudang | 19. Gudang |
| 4. Kafe Oase | 12. Dapur | 20. Ruang Praktek I |
| 5. Toilet | 13. Laci | 21. Ruang Praktek II |
| 6. Ruang Kelas C | 14. Tempat istirahat | 22. Tempat Merokok |
| 7. Ruang Kelas D1 | 15. Tempat Tamu | |
| 8. Ruang Kelas D2 | 16. Ruang Kompresor | |

Gambar 3. Denah *Training Center* (sumber: PT.HMSI)

B. HASIL PENELITIAN

1. Program *HQS Senior Technician's* Periode 2011 – 2012

a. Tujuan pelatihan *HQS Senior Technician's*

Tujuan pelatihan *HQS Senior Technician's* adalah untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga teknisi atau mekanik di *dealer*. HDPI memuat prosentasi komposisi man power dealer meliputi teknisi profesional 10%, senior teknisi 14 %, junior teknisi 40% dan sisanya adalah *new comer*. Selain itu tujuan *HQS Senior Technician's* yang jelas memberikan ketrampilan, meningkatkan ketrampilan dan juga memberikan serta meningkatkan pengetahuan supaya mekanik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas ke *customer*. Mengingat bahwa pertumbuhan penjualan yang tinggi, sedangkan peremajaan teknisi sangat terlambat. Oleh karena itu PT.HMSI mempunyai tanggung jawab menjalankan pelatihan dalam rangka mempersiapkan kebutuhan lapangan atau *workshop dealer*

b. Waktu Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Pelatihan *HQS Senior Technician's* berjalan selama 12 hari atau 78 jam. Menggunakan modul dalam pelatihan serta praktik pada objek langsung di tambah dengan modul. Modul *HQS Senior Technician's* terdiri dari 38 modul. Dengan prosentase teori dan praktek 40 % teori dan 60 % praktek.

c. Sarana dan prasana pelatihan

Sarana pelatihan yang digunakan di *Training Center* PT. HMSI pelaksanaan program pelatihan HQS Senior Technician's meliputi :

1) Media pembelajaran

Media pembelajaran pada proses pembelajaran sangatlah penting untuk mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga pada saat materi pelatihan peserta dapat menyerap materi lebih mudah karena di dukung dengan media pembelajaran yang cukup lengkap. Pada *training center* PT. HMSI media pembelajaran yang digunakan antara lain *White board*, *OHP*, *LCD*, modul, komputer, *job sheet*, dan alat – alat peraga lainnya.

2) *Workshop* atau bengkel

Kegiatan praktik pada *training Center* PT.HMSI dilaksanakan di *Workshop* yang ada pada *training Center* PT.HMSI yang berada terpisah. *Workshop* menyediakan alat – alat praktek yang mendukung kegiatan praktek diantaranya :

- *General Tools* yang dimiliki oleh *training center* PT.HMSI cukup banyak dengan jumlah 527 buah dengan berbagai macam *general tools*.
- Alat ukur (*Measuring Tools*) yang dimiliki oleh *training center* PT.HMSI berjumlah 139 buah terdiri dari berbagai macam alat ukur.

- *SST Chassis* yang dimiliki oleh *training center* PT.HMSI berjumlah 271 buah terdiri dari berbagai macam *SST Chassis*.
- *SST Engine* yang dimiliki oleh *training center* PT.HMSI berjumlah 158 buah terdiri dari berbagai macam *SST Engine*.
- *Cutting Model* yang dimiliki oleh *training center* PT.HMSI berjumlah 252 buah yang terdiri dari berbagai macam mulai dari *engine stand*, *transmission stand* hingga *electrcical system*.

3) Ruang teori

Setelah melakukan pengamatan pada *Training center* di PT.HMSI ruang teori sudah cukup lengkap dimana masing – masing ruang teori sudah terdapat *white board*, *OHP*, *LCD*, dan komputer. Sehingga proses belajar mengajar di ruang teori bisa lebih lancar dan kondusif.

Adapun wawancara yang penulis lakukan dengan *Manager Training & Publication* yang secara langsung menangani. Beliau menyatakan :

“...Sarana dan prasana pada pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan suatu pelatihan pada khususnya Pelatihan HQS yang terdapat di PT.HMSI. Untuk menghasilkan hasil yang berkualitas maka sarana dan prasana harus mendukung dan memadahi agar proses pelatihan berlangsung secara lancar dan para peserta pelatihan dapat belajar dengan baik, sehingga hasil dari pelatihan lebih berkualitas”

4) Perpustakaan

Terdapat buku umum, koran, majalah, *manual book* dan *part katalog* mengenai produk HINO. Di perpustakaan juga terdapat 4

set peralatan komputer, satu set meja petugas perpustakaan, dan data statistik kegiatan perpustakaan *training Center* PT.HMSI.

d. Metode Pelatihan

Pada program Pelatihan *HQS Senior Technician's* metode pelatihan yang digunakan dalam cukup efisien dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan yaitu dengan menggunakan Metode *Self Study* (Studi mandiri) yang termasuk metode presentasi informasi. Metode *self study* merupakan metode yang menggunakan modul – modul tertulis dan kaset – kaset atau rekaman dimana para peserta dapat mempelajari sendiri. Setelah diberikan waktu untuk mempelajari modul maka akan dilakukan evaluasi, dengan cara seperti itu peserta diharapkan lebih mandiri dalam menyerap materi pelatihan yang terdapat didalam modul, jika setelah evaluasi dirasa kurang memahami barulah instruktur memberikan penjelasan mengenai masalah.

Hal ini sejalan dengan *Manager Training and Publication* yang menyatakan :

“...Peserta didik harus belajar mandiri dengan materi – materi yang ada pada modul. Dari workshop juga sudah belajar pada masalah – masalah yang terjadi pada lapangan serta belajar dari senior. Untuk dikelas diberi kesempatan belajar kemudian dilakukan evaluasi ”

e. Instruktur Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Instruktur pelatihan memiliki kecakapan keahlian dalam pemberian materi, sehingga peserta pelatihan terpacu untuk mengikuti

pelatihan secara rutin. Instruktur pada pelatihan mempunyai peran yang sangat penting dan merupakan ujung tombak untuk keberhasilan suatu pelatihan. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI instruktur yang akan mengajar atau melatih peserta harus mengikuti seleksi kompetensi untuk mengajar *HQS Senior Technician's*. Seleksi tersebut dengan cara test kompetensi sehingga instruktur yang terpilih benar – benar berkualitas dan memahami materi pelatihan *HQS Senior Technician's*.

Setelah lulus maka akan dilaksanakan *leveling* dan *coaching* atau *Trainer for Trainer*. Hal tersebut bertujuan supaya pada saat mengajar peserta pelatihan instruktur sudah sangat siap baik dalam pengetahuan dan ketrampilan. Dengan instruktur yang berkompetensi maka diharapkan peserta pelatihan lebih cepat memahami dan menyerap materi pelatihan. Jika tidak begitu maka akan berimbas dengan kualitas peserta pelatihan.

Di *Training Center* kegiatan belajar mengajar dipimpin oleh instruktur teknik yang levelnya masih di bawah *master of instruktur*. Dengan kondisi seperti itu, maka instruktur teknik harus mengikuti standarisasi instruktur *master*. Caranya adalah dengan dilakukannya *leveling*. *Leveling* bertujuan untuk menyatukan persepsi dan pemahaman secara teoritis maupun praktis dari apa yang diserap oleh instruktur *master* kemudian disampaikan ke instruktur teknik. Pelaksanaan *leveling* bersifat kondisional, yaitu tergantung

perkembangan informasi keinstrukturan. Jika muncul materi baru, maka *master* instruktur yang pertama kali mendapatkan materi tersebut, selanjutnya melalui kegiatan *leveling* materi tersebut sampai pada instruktur teknik.

Sejalan dengan pernyataan *Manager Training and Publication* mengatakan

“...Instruktur yang akan melatih HQS senior technician’s harus mengikuti ujian atau test. Jadi mereka ujian dulu tentang HQS, jika sudah lulus sebelum terjun ada leveling, bertujuan untuk supaya peserta didik dapat menerima materi dengan baik yang dibawakan oleh instruktur.”

f. Bahan ajar Pelatihan *HQS Senior Technician’s*

Untuk mendukung pembelajaran di kelas, maka pelatihan ini mendapat dukungan beberapa bahan belajar. Bahan belajar *HQS Senior Technician’s* adalah *teks book*. Untuk *HQS senior technician’s* menggunakan buku *intermediet technician course*.

Buku atau modul *intermediet technician course* berisi mengenai *repair* mengenai komponen pada kendaraan HINO yang terdiri dari 38 modul.

g. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dalam penelitian ini adalah mekanik dari *dealer* hino di seluruh indonesia periode 2011 – 2012 yang berjumlah 36 orang. Berikut adalah karakteristik yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing – masing peserta pelatihan tersebut dapat dilihat pada tabel – tabel berikut :

Tabel 3. Frekuensi Jenis kelamin peserta pelatihan.

No	Kategori	Frekuensi
1	Pria	36
2	Wanita	-
Jumlah		36

Sumber : dokumen

Tabel 3. diatas menggambarkan mengenai frekuensi jenis kelamin. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa data peserta pelatihan yang diteliti, sebanyak 36 orang 100 % berjenis kelamin pria. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas data peserta pelatihan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan tingkat resiko dan beban pekerjaannya lebih tinggi jadi lebih banyak karyawan laki – laki daripada wanita.

Tabel 4. Tabel Frekuensi Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi
1	< 25 Tahun	16
2	26 – 35 Tahun	16
3	36 – 45 Tahun	4
4	> 45 Tahun	-
Jumlah		36

Berdasarkan tabel 4. di atas menggambarkan mengenai frekuensi usia peserta pelatihan. Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa pada pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 berusia antara 36 – 45 sebanyak yaitu 5 orang kemudian berusia 26 – 35 tahun sebanyak 16 orang serta kurang dari 25 tahun sebanyak 16

orang. Maka dapat disimpulkan usia produktif di Pelatihan HQS *Senior Technician's* di *Training Center* PT. HMSI yang lebih dominan adalah yang berusia antara < 25 tahun – 35 tahun.

Tabel 5. Frekuensi Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi
1.	SD	-
2.	SMP	-
3.	SMA	4
4.	SMK	28
5.	Diploma	3
6.	Sarjana	1
Jumlah		36

Sumber : dokumentasi

Tabel 5. di atas menggambarkan mengenai frekuensi pendidikan peserta pelatihan. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 36 data peserta pelatihan yang di teliti.

Tabel 6. Frekuensi Masa Kerja

No	Data peserta	Frekuensi
1	< 5 Tahun	26
2	6 – 15 Tahun	10
3	16 – 30 Tahun	-
Jumlah		36

Sumber : dokumentasi

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi masa kerja peserta pelatihan. Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa 36 data peserta pelatihan yang diteliti, sebanyak 0 peserta pelatihan masa

kerjanya antara 16 – 30 Tahun, 10 peserta pelatihan masa kerjanya antara 6 – 15 Tahun, dan 26 peserta pelatihan masa kerjanya kurang dari 5 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata – rata peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun.

h. Agenda Pelatihan

Agenda pelatihan sangatlah penting untuk mengatur kegiatan apa saja yang dilakukan dalam pelatihan. Agenda juga sejalan dengan tujuan pelatihan tersebut. Agenda pelatihan *HQS Senior Technician's* selama 12 hari membahas 38 modul yang berisi mengenai *repair* dan *troubleshooting* berbagai komponen kendaraan HINO. Dalam sehari membahas 3 modul *HQS* dan disertai praktek. Dengan agenda seperti itu pelatihan akan lebih efektif. Dengan sistem belajar mandiri peserta pelatihan mempelajari modul terlebih dahulu kemudian dilakukan evaluasi, setelah evaluasi langsung praktek mengenai modul yang dibahas dengan begitu peserta pelatihan akan lebih mudah memahami mengenai materi yang berada pada modul.

i. Proses Penyampaian Materi

Proses penyampaian materi di *Training Center* yang diberikan oleh instruktur pelatihan menggunakan metode langsung dengan cara memberikan waktu atau kesempatan kepada peserta pelatihan untuk membaca materi kemudian setelah itu dilaksanakan evaluasi mengenai materi yang sudah dibaca. Setelah melaksanakan evaluasi maka

langsung mengetahui hasilnya. Proses penyampaian materi dikelas secara teori menggunakan media pembelajaran seperti *power point*, *flash*, dan *video* sehingga peserta pelatihan lebih mudah memahami mengenai materi yang diajarkan. Setelah membahas secara teori mengenai materi pada modul kemudian melakukan praktek di *workshop* atau ruang praktikum mengenai apa yang sedang dibahas atau dipelajari pada modul dengan begitu para peserta lebih memahami mengenai materi yang sedang dipelajari baik secara teori maupun praktek.

j. Cara Evaluasi

Evaluasi adalah proses penimbangan yang diberikan kepada nilai materi ataupun metode tertentu untuk tujuan atau maksud tertentu pula. Sedangkan penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik (PP 19 tahun 2005, pasal 1). Penimbangan tersebut dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif dengan maksud untuk memeriksa seberapa jauh materi atau metode tersebut dapat memenuhi tolok ukur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di *training center* PT. HMSI cara evaluasi pada saat pelatihan menggunakan pilihan ganda. Setelah para peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk membaca dan mempelajari materi yang ada pada modul maka para instruktur melakukan evaluasi dengan menggunakan pilihan ganda.

Dengan menggunakan pilihan ganda hasil dari peserta pelatihan akan langsung diketahui oleh instruktur, jika dalam 1 kelas pelatihan terdiri dari 10 orang, 2 orang benar, dan 8 orang lain salah, maka 8 orang tersebut mengikuti remidi.

Sistem ini disebut dengan ketuntasan bersama jika 2 orang salah dan 8 orang benar maka 2 orang tersebut yang wajib mengikuti remidi. Batas remidi sebanyak 3 kali, jika dalam 3 kali masih remidi maka akan diberi pengampunan oleh instruktur. Setelah melakukan evaluasi maka akan membahas secara bersama – sama mengenai soal yang yang sulit dipahami dan langsung melihat benda (*cutting model*).

2. Deskripsi Data Hasil Pelaksanaan Program *HQS Senior Technician's*

Hasil – hasil dari pelatihan *HQS Senior Technician's* ditunjukkan dengan sedikit atau banyaknya remidi. Dengan begitu dapat diurutkan atau dijadikan peringkat. Pada hasil akhirnya rata – rata yang tidak mendapat remidi dan mendapat remidi akan di urutkan sehingga membentuk peringkat. Secara visual, tergambar jika yang jarang remidi maka pemahaman soal dan materi lebih dalam dan cepat sedangkan yang paling banyak remidi mengalami kesulitan dalam penyerapan soal maupun materi yang telah diberikan oleh instruktur.

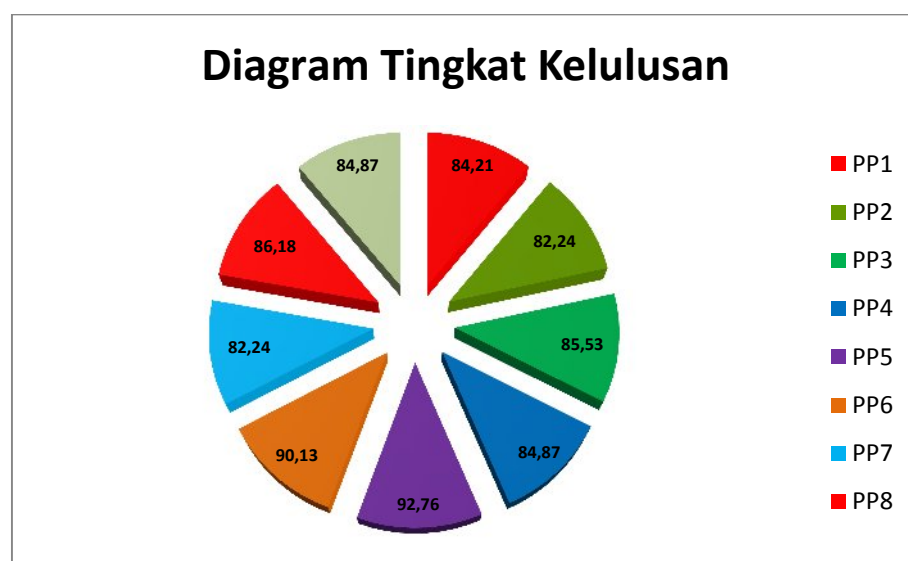
Berikut merupakan penggambaran mengenai hasil pelaksanaan *HQS Senior Technician's* Periode 2011 – 2012 :

a. Hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch I*

Tabel 7. Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's*

No	Nama	Hasil			Standar Lulusan (%)	Tingkat Lulusan (%)
		Lulus	Remidi	Remisi		
1	PP1	127	24	1	65	84,21
2	PP2	124	27	1	65	82,24
3	PP3	129	22	1	65	85,53
4	PP4	128	23	1	65	84,87
5	PP5	141	11	0	65	92,76
6	PP6	137	15	0	65	90,13
7	PP7	124	27	1	65	82,24
8	PP8	131	21	0	65	86,18
9	PP9	129	23	0	65	84,87

Berdasarkan tabel frekuensi hasil pelatihan diatas dapat digambarkan grafik histogram sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's batch I*

Dari tabel 1.6 hasil pelatihan *HQS Senior Technician's batch I* Periode 2011 – 2012 menunjukan peserta yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu PP5 dengan prosentase kelulusan 92,76 % sedangkan

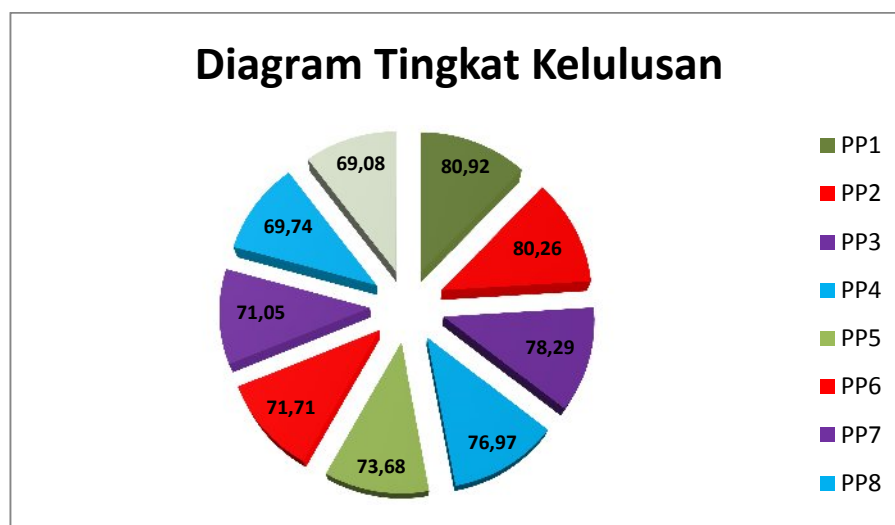
yang terendah yaitu PP1 dengan prosentase kelulusan 82,21 %. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's batch I* rata – rata nilai kelulusan yaitu 85,89 %. Dengan begitu dari peserta pelatihan sudah lulus dari standar yang ditentukan yaitu 65 %.

b. Hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch II*

Tabel 8. Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch II*

No	Nama	Hasil			Standar Lulusan (%)	Tingkat Lulusan (%)
		Lulus	Remidi	Remisi		
1	PP1	122	29	1	65	80,92
2	PP2	119	30	3	65	80,26
3	PP3	118	33	1	65	78,29
4	PP4	113	35	4	65	76,97
5	PP5	109	40	3	65	73,68
6	PP6	106	43	3	65	71,71
7	PP7	103	44	5	65	71,05
8	PP8	102	46	4	65	69,74
9	PP9	102	47	3	65	69,08

Berdasarkan tabel frekuensi hasil pelatihan diatas dapat digambarkan dengan diagram *pie* sebagai berikut :



Gambar 5. Diagram hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch II*

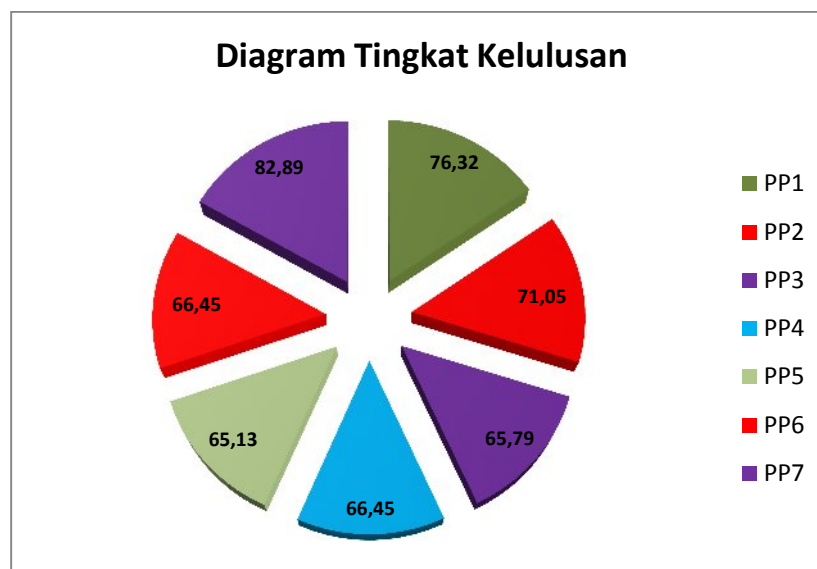
Dari tabel 1.7 hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch II* Periode 2011 – 2012 menunjukan yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu PP1 dengan presentase kelulusan 89,92 % sedangkan yang terendah yaitu PP9 dengan prosentase kelulusan 69,08 %. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's Batch 1* periode 2011 – 2012 rata – rata tingkat kelulusan peserta pelatihan yaitu 74,63 %. Dengan begitu rata – rata dari peserta pelatihan sudah lulus dari standar yang ditentukan yaitu 65 %.

c. Hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch III*

Tabel 9. Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch III*

No	Nama	Hasil			Standar Lulusan (%)	Tingkat Lulusan (%)
		Lulus	Remidi	Remisi		
1	PP1	111	36	5	65	76,32
2	PP2	100	44	8	65	71,05
3	PP3	97	52	3	65	65,79
4	PP4	92	51	9	65	66,45
5	PP5	91	53	8	65	65,13
6	PP6	91	51	10	65	66,45
7	PP7	120	26	6	65	82,89

Berdasarkan tabel frekuensi hasil pelatihan diatas dapat digambarkan dengan diagram *pie* sebagai berikut :



Gambar 6. Diagram hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch III*

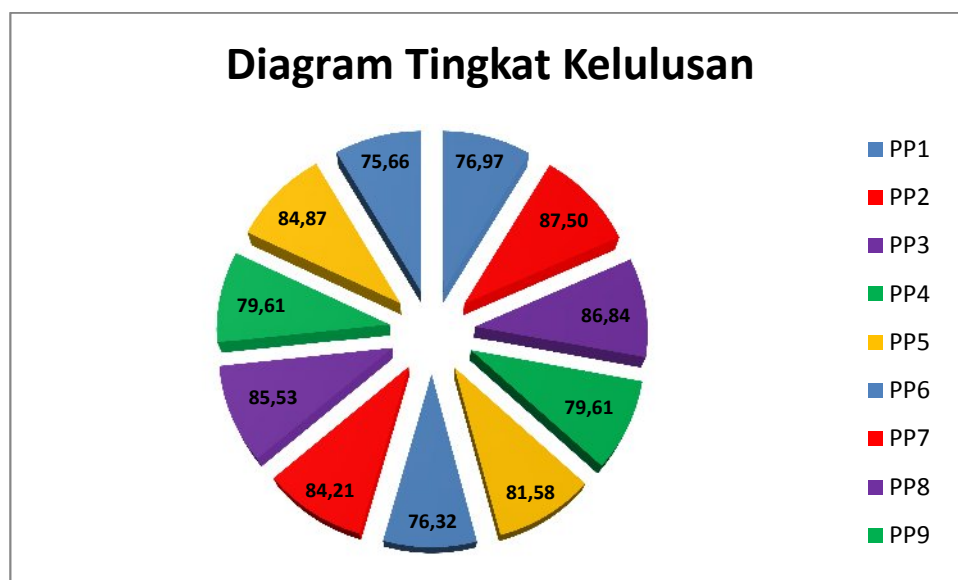
Dari tabel hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch III* Periode 2011 – 2012 menunjukan Peserta pelatihan pada Batch III periode 2011 – 2012 peserta yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu PP7 dengan prosentase kelulusan 82,89 % sedangkan yang terendah yaitu PP5 dengan prosentase kelulusan 65,13 %. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's Batch III* rata – rata nilai kelulusan yaitu 70,58 %. Dengan begitu dari peserta pelatihan sudah lulus dari standar yang ditentukan yaitu 65 %.

d. Hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch IV*

Tabel 10. Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch IV*

No	Nama	Hasil			Standart Lulusan (%)	Tingkat Lulusan (%)
		Lulus	Remidi	Remisi		
1	PP1	115	35	2	65	76,97
2	PP2	131	19	2	65	87,50
3	PP3	130	20	2	65	86,84
4	PP4	119	31	2	65	79,61
5	PP5	120	28	4	65	81,58
6	PP6	111	36	5	65	76,32
7	PP7	124	24	4	65	84,21
8	PP8	128	22	2	65	85,53
9	PP9	118	31	3	65	79,61
10	PP10	126	23	3	65	84,87
11	PP11	110	37	5	65	75,66

Berdasarkan tabel frekuensi hasil pelatihan diatas dapat digambarkan dengan diagram *pie* sebagai berikut :



Gambar 7. Diagram hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's Batch IV*

Dari tabel hasil pelatihan *HQS Senior Technician's Batch IV* Periode 2011 – 2012 menunjukan yang mendapatkan nilai tertinggi

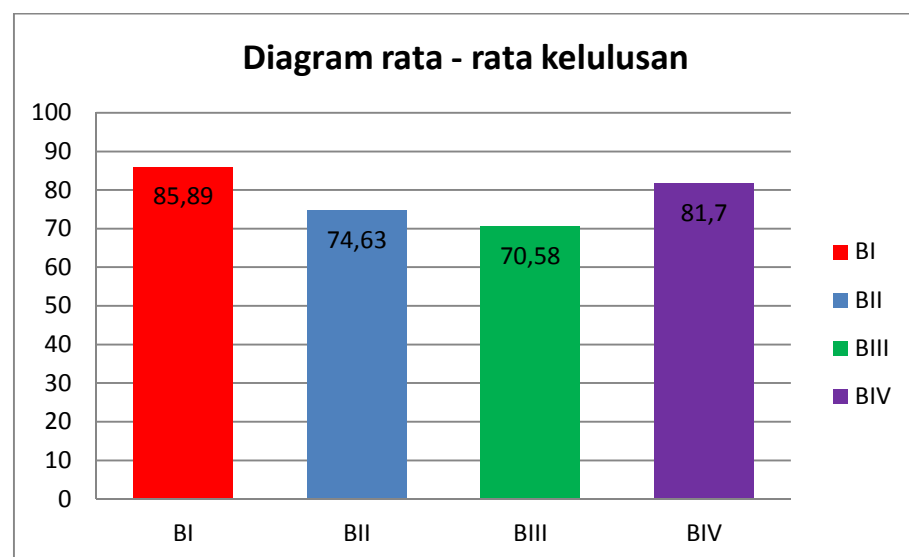
yaitu PP2 dengan prosentase kelulusan 87,50 % sedangkan yang terendah yaitu PP11 dengan prosentase kelulusan 75,66 %. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's* Batch IV rata – rata nilai kelulusan yaitu 81,70 %. Dengan begitu dari peserta pelatihan sudah lulus dari standar yang ditentukan yaitu 65 %.

e. Rata – Rata Hasil Pelatihan *HQS Senior Technician's* Periode 2011 – 2012

Tabel 11. Rata – rata hasil pelatihan *HQS Senior Technician's*

No	Batch	Standar Kelulusan (%)	Rata - rata kelulusan (%)
1	I	65	85,89
2	II	65	74,63
3	III	65	70,58
4	IV	65	81,70

Berdasarkan tabel frekuensi rata - rata hasil pelatihan diatas dapat digambarkan dengan grafik diagram sebagai berikut :



Gambar 8. Diagram hasil rata –rata Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Dari tabel 2.0 rata – rata hasil pelatihan *HQS Senior Technician's* Periode 2011 – 2012 menunjukan rata – rata pada *batch* I yaitu 85,89 %, *batch* II yaitu 74,63 %, *batch* III yaitu 70,58 %, dan *batch* IV yaitu %. Pada pelatihan *HQS Senior Technician's batch* IV rata – rata nilai kelulusan yaitu 81,70 %. Dari keempat Pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 yang mempunyai rata – rata hasil tertinggi pada *batch* I dengan prosentase kelulusan 85,89 % dan rata – rata hasil terendah pada *batch* III yaitu 70,58 %.

Dengan menggunakan sistem yang baru yaitu kelulusan 100 %, dimana indikator dari kelulusan mengacu pada jumlah remidi setelah melaksanakan pelatihan. Jika setelah pelatihan peserta pelatihan dengan jumlah remidi kurang dari 38 maka masuk dalam kategori lulus mutlak dan jika remidi lebih dari 38 maka peserta pelatihan lulus ditangguhkan.

C. PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Program *HQS Senior Technician's* 2011 - 2012

Seperti yang penulis amati di lokasi penelitian, diketahui pelaksanaan pelatihan untuk karyawan senior, pelatihan tersebut menjadi target adalah mekanik – mekanik yang memiliki masa kerja yang cukup lama, memiliki prestasi yang lebih baik ataupun kurang cakap dalam kompetensinya dalam *dealer* masing – masing daerah. Di samping hal tersebut dari pihak PT.HMSI telah menjadwalkan mekanik mana yang akan mengikuti pelatihan *HQS Senior Technician's* dengan kata lain PT.HMSI khususnya *Departement Training and Publication* mengawasi

mekanik dengan melihat database. Hal tersebut untuk memudahkan dalam menentukan peserta baik dari lama kerja, kompetensi, dan perlunya upgrade kemampuan. Pelaksanaan Pelatihan *HQS Senior Technician's* berlangsung selama 2 minggu, dengan waktu yang relatif singkat para peserta pelatihan (pengikut latihan) diberi modul yang berisi bermacam – macam soal mengenai *repair* yang ada pada kendaraan mulai dari *engine*, *chassis* dan *electrical*.

Program pelatihan *HQS Senior Technician's* ditujukan kepada teknisi atau mekanik yang telah lulus dalam *HQS Junior Technician's* telah mendapat sertifikat dan minimal 1 – 2 tahun dibawah bimbingan dari instruktur *dealer (Master of Technician's)* direkomendasikan oleh *dealer* dan PT.HMSI. Setelah mengikuti dan menyelesaikan training *HQS Senior Technician's* peserta diharapkan dapat :

- a. Memahami kontruksi dan cara kerja dari sistem operasi *engine*.
- b. Menggunakan alat ukur dengan benar dan tepat saat melakukan investigasi dan pengambilan data *overhoul*.
- c. Melakukan analisa dasar untuk diagnosa kerusakan *engine* dan *chassis* serta mengambil kesimpulan, kemudian mengambil tindakan berdasarkan data yang telah diambil.

Materi yang diajarkan dalam pelatihan mengenai berbagai pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kendaraan Hino baik sistem maupun cara memperbaiki. Kompetensi dan ketrampilan yang diajarkan antara lain :

- a. Penerapan mengenai keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja (K3) di workshop *dealer*
- b. Pemeriksaan, pengukuran dan diagnosa kerusakan pada bagian *engine* dan bagian *chassis*
- c. *Overhoul engine, transmission, differential, brake system, FWA, dan steering system.*

Dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* masing – masing peserta diberikan buku sebagai pegangan pada saat pelatihan. Peserta diberikan buku yaitu Modul dan *SST & Daftar pengukuran engine*. Modul digunakan untuk kegiatan didalam kelas diantaranya setiap pertemuan didalam kelas peserta menjawab soal – soal yang diberikan oleh instruktur, sebelum melakukan *test* peserta diberikan waktu untuk membaca materi yang ada pada modul setelah waktu cukup kemudian dilakukan *test*. Setelah melakukan *test* kemudian akan langsung dinilai siapa saja yang lolos dan siapa saja yang perlu remidi. Jika ditemui soal yang cukup sulit dan tidak dimengerti maka akan dibahas bersama dengan instruktur dengan catatan soal tersebut sudah dikerjakan.

Dalam praktek juga menggunakan buku pedoman yaitu *SST & Daftar Pengukuran engine*, ini sangat diperlukan pada saat melakukan praktek *overhoul*, peserta diwajibkan melakukan pengukuran, pemeriksaan, dan pengencangan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Peserta dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* berjumlah 9 – 11 orang, dengan waktu pelaksanaan 12 hari. Sistem pelatihan disini menggunakan ketuntasan bersama dimana jika dalam 1 kelas terdiri 10 *peserta pelatihan*, pada saat menjawab soal latihan hanya 2 orang yang betul sedangkan 8 orang salah maka 2 orang tersebut wajib mengikuti remidi. Pemberian remidi mempunyai batas 5 kali, jika dalam remidi ke 4 para *peserta pelatihan* belum seluruhnya benar maka akan dibahas bersama – sama mengenai soal yang cukup sulit atau kurang dipahami oleh *peserta pelatihan*.

2. Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 - 2012

Pada Pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 terbagi menjadi 4 pelatihan *batch* I – IV. Dari keempat pelatihan mempunyai rata – rata hasil yang berbeda yaitu ditunjukkan dengan rata – rata tertinggi dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* yaitu *batch* I dengan rata – rata prosentase kelulusan 85,89 % dan rata – rata terendah yaitu *batch* III dengan rata – rata prosentase kelulusan 70,58 %.

Dari Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 mempunyai hasil yang berbeda dan variatif. Hasil pelatihan dari setiap peserta pelatihan dapat dipengaruhi oleh :

a. Lulusan Pendidikan dari peserta pelatihan

Lulusan peserta pelatihan disini juga mempengaruhi penyerapan materi dan pemahaman akan materi. Lulusan peserta mulai dari SMA,

SMK, D3, dan S1. Lulusan pendidikan juga akan mempengaruhi cara berpikir akan materi dan hasil setelah melaksanakan pelatihan.

b. Kualitas pendidikan

Dalam kualitas disini yaitu lulusan peserta berasal dari mana, peserta pelatihan sangat bervariasi asalnya. Asal daerah juga sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dari peserta. Dengan kualitas yang kurang baik maka dalam memahami dan menyerap materi akan mempunyai cara dan waktu yang berbeda dengan begitu hasilnya pun akan berbeda.

c. Peserta pelatihan tidak berkompetensi

Dalam hal ini mekanik yang akan dikirim pelatihan *HQS Senior Technician's* sebenarnya tidak berkompetensi dalam bidang *service and maintenance* di *dealer* nya. Jika awal sudah tidak berkompetensi maka pada saat diberikan pelatihan mengenai *service and maintenance* maka akan mengalami kesulitan dalam memahami kompetensi yang lebih tinggi karena *HQS Senior Technician's* lebih menekankan pada *repair* kendaraan HINO

d. Kesiapan Peserta Kurang

Selama masa rekrutmen peserta pelatihan, telah ditetapkan beberapa siswa yang diambil berdasarkan rekomendasi *dealer* dengan kualifikasi *dealer*, kualifikasi yang telah ditentukan oleh *training center*. Selanjutnya masalah yang timbul adalah saat mereka harus berangkat menuju *training center* untuk menjalani aktifitas *training*.

Ada beberapa dari calon peserta training kehilangan motivasi, sehingga dalam melaksanakan pelatihan mengalami kendala dalam penyerapan materi pelatihan *HQS Senior Technician's* kurang maksimal berakibat pada hasil setelah pelatihan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menguraikan simpulan, implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran yang disusun berdasarkan seluruh kegiatan penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *training center* di PT.Hino Motors Sales Indonesia periode 2011 – 2012.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang dikemukakan di bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Metode pelatihan program pelatihan *HQS Senior Technician's*

Pada program Pelatihan *HQS Senior Technician's* metode pelatihan yang digunakan dalam cukup efisien dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan yaitu dengan menggunakan Metode *Self Study* (Studi mandiri) yang termasuk metode presentasi informasi. Metode *self study* merupakan metode yang menggunakan modul – modul tertulis dan kaset – kaset atau rekaman dimana para peserta dapat mempelajari sendiri

2. Proses Penyampaian Materi program pelatihan *HQS Senior Technician's*

Proses penyampaian materi program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* yang diberikan oleh instruktur pelatihan menggunakan metode langsung dengan cara memberikan waktu atau kesempatan kepada peserta pelatihan untuk membaca materi kemudian

setelah itu dilaksanakan evaluasi mengenai materi yang sudah dibaca. Proses penyampaian materi dikelas secara teori menggunakan media pembelajaran seperti *power point*, *flash*, dan video sehingga peserta pelatihan lebih mudah memahami mengenai materi yang diajarkan.

3. Evaluasi Pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's*

Cara evaluasi pada saat pelatihan *HQS Senior Technician's* menggunakan pilihan ganda. Setelah para peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk membaca dan mempelajari materi yang ada pada modul maka para instruktur melakukan evaluasi dengan menggunakan pilihan ganda. Dengan menggunakan pilihan ganda hasil dari peserta pelatihan akan langsung diketahui oleh instruktur, jika dalam 1 kelas pelatihan terdiri dari 10 orang, 2 orang benar, dan 8 orang lain salah, maka 8 orang tersebut mengikuti remidi.

4. Hasil Pelatihan Program Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Berdasarkan hasil pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012, maka dapat diketahui rata - rata kelulusan tertinggi pada pelatihan *HQS Senior Technician's batch I* dengan rata – rata kelulusan 85,89 %, rata – rata kelulusan terendah pada pelatihan *HQS Senior Technician's batch III* dengan rata – rata kelulusan 70,58 % dan Hasil pelatihan program *HQS Senior Technician's* periode 2011 – 2012 secara keseluruhan sudah bagus dengan rata kelulusan diatas 65 % semua peserta pelatihan periode 2011 – 2012 menandakan semua lulus sesuai dengan KBM.

B. Implikasi Penelitian

1. Hasil penelitian yang mendiskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di Training Center PT.HMSI periode 2011 – 2012 mengandung implikasi bahwa pentingnya perencanaan program pelatihan yang matang dengan memenuhi persyaratan dengan menetapkan pengelola dan *staff* yang membantu program pelatihan; menetapkan tujuan pelatihan menentukan bahar ajar pelatihan; metode pembelajaran yang digunakan; menetapkan alat bantu atau media pelatihan; menetapkan waktu dan tempat pelatihan; menetapkan instruktur pelatihan;menetapkan rencanan dan agenda pelatihan;menetapkan cara evaluasi pelatihan. Dengan aktifitas perencanaan diatas dapat terpenuhi dengan baik, maka akan diharapkan program pelatihan berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan pelatihan dan menghasilkan pelatihan yang berkualitas.
2. Hasil penelitian yang mendeskripsikan mengenai hasil pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di Training Center PT.HMSI mengandung implikasi bahwa hasil pelatihan dari peserta yang lulus dalam pelatihan berbeda – beda menunjukan bahwa tingkat penyerapan materi maupun kompetensi berbeda dikarenakan adanya perbedaan latar belakang pendidikan, kualitas pendidikan, dan kesiapan peserta yang mengikuti pelatihan.Dari pelatihan *HQS Senior Technician's* hasil rata – rata kelulusan paling rendah pada *bacth* III yaitu 70,58. Dengan hasil seperti itu menunjukan bahwa penyerapan materi dan pencapaian kompetensi

pada *batch* III kurang maksimal. Jika hasil pelatihan kurang maksimal karena mekanik yang mengikuti program *HQS Senior Technician's* akan langsung bekerja di dealer menjadi senior dan berarti tidak dipungkiri akan mengajarkan kepada mekanik *junior*. Jika senior kurang memahami mengenai kompetensi mengenai *repair* maka bagaimana untuk mengajarkan kepada junior dan akan berpengaruh terhadap proses pekerjaan mekanik selama di dealer masing – masing

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan untuk mendeskripsikan pelaksanaan program pelatihan HQS Senior Technician's di Training Center PT.HMSI periode 2011 – 2012 mempunyai beberapa keterbatasan :

1. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah berupa wawancara dan dokumentasi sehingga pendapat dari peserta pelatihan tidak bisa dilihat mengenai semua aspek yang terkait pelaksanaan pelatihan *HQS Senior Technician's*.
2. Dengan menggunakan teknik pengambilan data menggunakan wawancara personal kemungkinan jawaban responden bias karena terpengaruh pewawancara.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan pada penelitian ini, dengan segala kerendahan hati penulsi mencoba akan merekomendasikan hasil penelitian ini yang sekiranya dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan

dengan hasil atau temuan dari penelitian ini mengenai pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 – 2012. Pada bagian ini rekomendasi yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah :

1. Bagi Instruktur

Setiap instruktur diharapkan untuk mengajak peserta pelatihan untuk mengenali dan memahami pentingnya pelatihan ini sebagai bekal mereka menghadapi pekerjaan sebagai teknisi kendaraan Hino nantinya. Pembelajaran terkait keselamatan kerja, efektifitas, efisiensi, moral kerja serta lainnya perlu ditanamkan dengan serius agar bisa menjadi kebiasaan mereka dalam bekerja nantinya. Dengan segala masalah dan kendala yang terjadi, maka instruktur harus tetap bisa menjaga stabilitas pelaksanaan program pelatihan, terutama selalu memberikan dorongan motivasi positif kepada peserta pelatihan.

2. Bagi *Training Center*

- a. Dalam pelaksanaan pelatihan *HQS Senior Technician's* untuk standarisasi kualitas pendidikan perlu ditingkatkan bertujuan untuk menghasilkan lulusan pelatihan yang berkualitas.
- b. Komunikasi antara PT.HMSI dan dealer HINO hendaknya lebih efektif untuk mengontrol jadwal mekanik yang akan dikirim untuk mengikuti pelatihan *HQS Senior Technician's* sehingga dealer tidak asal dalam mengirim mekanik dalam pelatihan. Seakan – akan hanya

formalitas padahal merupakan investasi sumber daya yang sangat penting untuk berkembangnya suatu dealer.

3. Bagi Dealer

- a. Peserta pelatihan harus benar – benar mempunyai kompetensi yang telah disyaratkan untuk mengikuti pelatihan *HQS Senior Technician's* dengan begitu pada saat mengikuti pelatihan dapat menyerap dengan maksimal, jika peserta tidak berkompotensi maka pelatihan kurang maksimal dan ilmu yang didapat tidak dapat terserap dengan baik.
- b. Mekanik yang telah ditunjuk oleh PT.HMSI akan mengikuti pelatihan *HQS Senior Technician's*. Setelah mekanik telah ditetapkan maka pihak dealer wajib melakukan *coaching* jika mekanik tersebut mengalami kendala, dengan sudah diberi pelatihan oleh *supervisor* ataupun *service manager* maka secara mental dan materi lebih siap pada saat menjalani pelatihan. Dengan peserta yang siap maka dalam pelatihan *HQS Senior Technician's* maka tujuan dari pelatihan itu dapat tercapai dengan baik yaitu peningkatan kompetensi mekanik pada khususnya mengenai repair kendaraan HINO.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini mendeskripsikan tentang Pelaksanaan Program Pelatihan *HQS Senior Technician's* di *Training Center* PT.HMSI periode 2011 - 2012. Fokus penelitian ini adalah Hasil pelatihan *HQS Senior Technician's* untuk mengetahui tingkat kelulusan peserta pelatihan *HQS Senior Technician's* periode 2011 - 2012. Untuk memperbanyak kasanah


karya tulis ilmiah serta manfaatnya, maka penulis menyarankan untuk penelitian sejenis selanjutnya bisa mengambil fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, meskipun judul penelitiannya sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center of Academic Publishing Service.
- Edwin Raynaldi. (2012). *Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Gary Deesler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Human Resource Management 7e*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Haris Mujiman. (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Lexy J. Moleong. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. ed. revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Manullang. (1981). *Management Personalia*. Jakarta : Balai Aksara
- Mustofa Kamil. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Novia Dwi Reguning. (2012). *Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010 – 2011*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rolf P. Lynton, Udai Pareek. (1984). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Ria Noviana. (2007). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1995). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta


LAMPIRAN

Lampiran 1. Permohonan Ijin Observasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Nomor : 553/UN34.15/PL/2013 27 Februari 2013

Hal : Permohonan Ijin Observasi/Survey

Yth. Pimpinan /Direktur /Kepala /Ketua *) : PT. HINO MOTORS SALES INDONESIA
Jl. Gatot Soebroto Km 8.5 Tangerang Banten Indoneisa 15111
BANTEN


Dalam rangka pelaksanaan Mata Kuliah Tugas Akhir Skripsi, kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan observasi/Survey dengan fokus permasalahan **"PELAKSANAAN PROGRAM HQS SENIOR SENIOR TECHNICIANS DI TRAINNING CENTRE PT. HMSI PERIODE 2011-2012"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta sebagai berikut:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Program Studi
1	Angga Adi Surya P	09504241032	Pend. Teknik Otomotif - S1

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu:
Nama : Beni Setya Nugraha, M.Pd.
NIP : 19820503 200501 1 001

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan I,
D. Suaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001



Tembusan:
Ketua Jurusan

*) Coret yang tidak perlu

09504241032 No. 403

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data

**SURAT PERMOHONAN IZIN
PENGAMBILAN DATA**

Yth. Bapak **Darojat**

General Manager Service Division
PT. Hino Motors Sales Indonesia
Di tempat

Assalamualaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakan kegiatan penelitian untuk kepentingan menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “ Pelaksanaan Program Pelatihan HQS *Senior Technician's* di Training Center PT. HMSI Periode 2011 - 2012”, maka dengan ini.

Nama : Angga Adi Surya Pratama
NIM : 09504241032
Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif / S1
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon izin pada bapak untuk melakukan pengambilan data yang berhubungan dengan judul yang kami angkat sebagai bahan penelitian. Adapun rincian data yang kami perlukan yaitu sebagai berikut.

1. Profil PT. HMSI
2. Visi dan Misi PT. HMSI
3. Dokumentasi/Foto mengenai pelaksanaan program Pelatihan HQS *Senior Technician's* Periode 2011 – 2012.
4. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Atas izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Tangerang, 29 April 2013

Pemohon,

Angga Adi Surya Pratama
(NIM. 09504241032)

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

1. Dokumentasi

Data yang diharapkan dalam melalui teknik dokumentasi adalah :

- a. Profil Perusahaan
 - 1) Sejarah Perusahaan
 - 2) Visi dan Misi perusahaan
- b. Renstra
 - 1) Target dan sasaran
 - 2) Perencanaan
 - 3) Perencanaan proses pembelajaran
 - 4) Kelengkapan Sarpras
 - 5) Data siswa pelatihan HQS Senior Technician's
 - 6) Data Lulusan pelatihan periode 2011 – 2012
 - 7) Pelaksanaan Program dan Kegiatan
 - 8) Hasil Pelatihan HQS Senior Technician's

2. Pedoman Wawancara

Data yang diharapkan dapat diperoleh dalam wawancara adalah : latar belakang, tujuan, penyusunan, dasar pelatihan, bahan utama, metode belajar, sarana dan prasana, pelaksanaan program, evaluasi, hasil dan hambatan. Beberapa sumber data dan informasi yang diperoleh dalam wawancara diantaranya.

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

- a. Program pelatihan HQS *Senior Technician's* dari Manajer Training dan Publikasi beberapa pertanyaan meliputi :

- 1) Latar belakang program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 2) Tujuan program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 3) Cara penyusunan rencana kegiatan program pelatihan HQS *Senior Technician's*.
- 4) Dasar program pelatihan HQS *Senior Technician's* 12 hari
- 5) Tempat pembelajaran HQS *Senior Technician's*
- 6) Bahan belajar utama program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 7) Usaha trainer untuk mengadakan bahan ajar tambahan.
- 8) Metode belajar yang diterapkan pada program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 9) Aktifitas belajar yang lebih ditekankan pada metode program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 10) Instruktur Program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 11) Dari mana instruktur didatangkan Program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 12) Sarana dan prasanan yang digunakan dalam program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 13) Pelaksanaan program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 14) Cara evaluasi program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 15) Sasaran evaluasi program pelatihan HQS *Senior Technician's*
- 16) Hasil program pelatihan HQS *Senior Technician's*

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

17) Hambatan program pelatihan HQS *Senior Technician's*

3. Observasi

Data yang diharapkan dapat diperoleh dari kegiatan observasi adalah :

a. Fasilitas Pelatihan

- 1) Ketersediaan ruang kelas
- 2) Kebersihan ruang kelas
- 3) Pencahayaan ruang kelas
- 4) Fasilitas keamanan ruang kelas

b. Fasilitas KBM dan Media

- 1) Buku paket/modul
- 2) OHP
- 3) LCD
- 4) White board
- 5) Spidol dan penghapus
- 6) Meja dan kursi
- 7) Ketersediaan alat peraga pembelajaran

c. Ruang praktikum

- 1) Ketersediaan ruang praktek dan praktikum
- 2) Kelengkapan alat dan bahan praktek – praktikum
- 3) Ketersediaan dan fungsi semua media praktek dalam bengkel praktek
- 4) Kelengkapan sarana penerangan, pencahayaan, dan sirkulasi udara pada umumnya.

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

- 5) Kelengkapan sarana TIK untuk pembelajaran praktik di dalam bengkel

4. Pedoman wawancara

- a. Latar belakang program pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Apa yang melatar belakangi program Pelatihan *HQS Senior Technician's*?
- b. Tujuan pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Apakah tujuan program pelatihan *HQS Senior Technician's* selama ini?
- c. Rencana Program Pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Bagaimana cara penyusunan rencana kegiatan ?
- d. Tempat dan waktu pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Apakah dasar program pelatihan *HQS Senior Technician's* dilaksanakan selama 12 hari ?
 - 2) Sebagai jenis program pelatihan on the job training , apakah tempat pelaksanaan pembelajaran telah sesuai?
- e. Bahan Ajar Program Pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Apakah bahan belajar utama program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
 - 2) Apakah ada usaha dari *trainer* maupun peserta didik untuk mengadakan bahan ajar tambahan?
- f. Metode Pelatihan *HQS Senior Technician's*

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

- 1) Bagaimana metode belajar yang diterapkan pada program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
- 2) Aktifitas belajar seperti apa yang lebih ditekankan pada metode program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
- g. Instruktur Pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Untuk menghasilkan peserta didik yang baik, apakah telah ditentukan instruktur program pelatihan *HQS Senior Technician's* baik dan berkompetensi ?
 - 2) Dari mana sajakah instruktur pelatihan program pelatihan *HQS Senior Technician's* didatangkan?
- h. Sarana dan Prasarana Pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Apa saja sarana dan prasana yang digunakan dalam program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
- i. Pelaksanaan Program *HQS Senior Technician's* secara Aktual
 - 1) Bagaimana pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's*?
- j. Cara Evaluasi Pelatihan *HQS Senior Technician's*
 - 1) Bagaimana cara evaluasi program pelatihan *HQS Senior Technician's*?
 - 2) Apa saja sasaran evaluasi program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
- k. Hasil Setelah peserta mendapatkan pelatihan *HQS Senior Technician's*

Lampiran 3. Pedoman Pengumpulan Data

- 1) Apa hasil yang didapat setelah peserta menjalani program pelatihan

HQS Senior Technician's ?

1. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan *HQS Senior Technician's*

- 1) Apa saja hambatan yang ditemui pada saat program pelatihan *HQS*

Senior Technician's ?

Lampiran 4. Pedoman wawancara

LEMBAR WAWANCARA

Hari/tanggal wawancara : Jumat, 26 April 2013

Lokasi wawancara : Training Center

Nama informan : Roffi Tresmawan

Jabatan : Manager Departement Training and Publication

Pertanyaan wawancara

1. Apa yang melatar belakangi program pelatihan *HQS Senior Technician's*?
2. Apakah tujuan program pelatihan *HQS Senior Technician's* selama ini?
3. Bagaimana cara penyusunan rencana kegiatan program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
4. Apakah dasar program pelatihan *HQS Senior Technician's* dilaksanakan selama 12 hari?
5. Sebagai jenis program pelatihan *on the job training* , apakah tempat pelaksanaan pembelajaran telah sesuai?
6. Apakah bahan belajar utama program pelatihan *HQS Senior Technician's*?
7. Apakah ada usaha dari *trainer* maupun peserta didik untuk mengadakan bahan ajar tambahan?
8. Bagaimana metode belajar yang diterapkan pada program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
9. Aktifitas belajar seperti apa yang lebih ditekankan pada metode program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?

Lampiran 4. Pedoman wawancara

10. Untuk menghasilkan peserta didik yang baik, apakah telah ditentukan instruktur program pelatihan *HQS Senior Technician's* baik dan berkompetensi ?
11. Dari mana sajakah instruktur program pelatihan *HQS Senior Technician's* didatangkan?
12. Apa saja sarana dan prasana yang digunakan dalam program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
13. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
14. Bagaimana cara evaluasi program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
15. Apa saja sasaran evaluasi program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
16. Apa hasil yang didapat peserta setelah menjalani program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?
17. Apa saja hambatan yang ditemui pada saat program pelatihan *HQS Senior Technician's* ?

Lampiran 5. Pedoman wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

NO	Aspek	Pertanyaan Penelitian	Indikator	Kriteria
1	Latar belakang program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apa yang melatar belakangi program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Latar belakang diadakan program pelatihan secara keseluruhan	Mencakup semua yang terkait dengan latar belakang perlunya program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>
2	Tujuan pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apakah tujuan program program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> selama ini?	Visi Misi Sasaran Strategi-strategi	Kesesuaian antara visi misi perusahaan dengan program pelatihan
3	Rencana Program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Bagaimana cara penyusunan rencana kegiatan ?	Rencana program pembelajaran (RPP) untuk pelatihan	Memiliki RPP yang konsisten.
4	Tempat dan waktu pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apakah dasar program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> dilaksanakan selama 12 hari?	Matrik pembelajaran yang konsisten sebagai pedoman total konsumsi waktu pelatihan	Matrik pembelajaran yang konsisten sebagai pedoman total konsumsi waktu pelatihan.

Lampiran 5. Pedoman wawancara

		Sebagai jenis program pelatihan on the job training , apakah tempat pelaksanaan pembelajaran telah sesuai?	Ruang teori, ruang praktek, kerja sama dengan workshop dealer	Memiliki ruang teori, ruang praktek dan bekerja sama dengan workshop dealer.
5	Bahan Ajar Program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apakah bahan belajar utama program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Modul, <i>slide</i> , <i>handout</i> , alat praktek, instruktur	Memiliki bahan ajar yang mendukung proses pelatihan.
		Apakah ada usaha dari <i>trainer</i> maupun peserta didik untuk mengadakan bahan ajar tambahan?	Presentasi, diskusi pemecahan masalah.	Adanya proses diskusi jika terjadi kesulitan peserta dalam menerima materi
6	Metode Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Bagaimana metode belajar yang diterapkan pada program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Menggunakan metode ceramah, demonstrasi.	Penggunaan metode yang efisien sehingga pelatihan berjalan dengan baik.
		Aktifitas belajar seperti apa yang lebih ditekankan pada metode program pelatihan	Praktek, teori, praktek lapangan	Jam Praktek lebih besar daripada teori

Lampiran 5. Pedoman wawancara

		<i>HQS Senior Technician's ?</i>		
7	Instruktur Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Untuk menghasilkan peserta didik yang baik, apakah telah ditentukan instruktur program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> baik dan berkompetensi ?	Keterampilan mengajar, keterampilan komunikasi, kepribadian, keterampilan sosial, kemampuan teknis, emosi yang baik	Intruksur yang baik meliputi keterampilan mengajar, keterampilan komunikasi, kepribadian, keterampilan sosial, kemampuan teknis, emosi yang baik
		Dari mana sajakah instruktur pelatihan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> didatangkan?	Instruktur internal, instruktur eksternal.	Intruksur internal maupun eksternal berdasarkan kebutuhan.
8	Sarana dan Prasarana Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apa saja sarana dan prasana yang digunakan dalam program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Sarana berupa ruang kelas yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung pembelajaran. Fasilitas praktek yang lengkap untuk mendukung	Ruang kelas yang kondusif dan lengkap untuk pelatihan. Ruang workshop yang lengkap dan sesuai ketika diadakan

Lampiran 5. Pedoman wawancara

			kegiatan pelatihan pada saat praktek	pratek.
9	Pelaksanaan Program <i>HQS Senior Technician's</i> secara Aktual	Bagaimana pelaksanaan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Proses pelaksanaan Program Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> dari awal hingga akhir	Mencakup pelaksanaan secara keseluruhan berdasarkan aktual
10	Cara Evaluasi Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Bagaimana cara evaluasi program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Menggunakan pilihan test pilihan ganda atau menggunakan test essay	Menggunakan cara evaluasi untuk peserta yang efektif dan efisien
		Apa saja sasaran evaluasi program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Evaluasi peserta pelatihan, instruktur, penyelenggara pelatihan, bahan belajar, alat bantu pelatihan, dan program pelatihan.	Setelah dilakukan evaluasi adanya proses perbaikan sehingga untuk memperbaiki kekurangan setelah dilakukan evaluasi, karena masing – masing

Lampiran 5. Pedoman wawancara

				mempunyai cara evaluasi yang berbeda.
11	Hasil Setelah peserta mendapatkan pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apa hasil yang didapat setelah peserta menjalani program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?	Hasil peserta setelah mengikuti program pelatihan	Hasil secara teori maupun secara praktek
12	Hambatan Pelaksanaan Pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Apa saja hambatan yang ditemui pada saat program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>	Hambatan dari peserta maupun instruktur selama proses pelatihan	Semua hambatan yang ada pada saat pelatihan baik dari peserta maupun instruktur.

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

TRANSKIP

Key informan : *Manager Departement Training and Publication*

Hari, tanggal : 26 April 2013

Tempat : Ruang Cafe di *Training Center* PT.HMSI

Informan	Isi wawancara
Peneliti	Selamat siang pak? saya ucapkan terima kasih pada Pak Roffi sudah menyiapkan waktunya untuk wawancara.
R1	Siang juga mas.
Peneliti	Disni saya sudah menyiapkan beberapa pertanyaan, baiklah langsung saja yah pak. Apa sih yang melatar belakang program <i>HQS Senior Technician's</i> ?
R1	Ini untuk senior saja, <i>HQS Senior Technician's</i> merupakan tingkatan kedua dari jenjang HQS yang sebelumnya merupakan HQS Junior.
Peneliti	Itu kan istilahnya tingkatan yah pak, latar belakangnya itu apa pak?
R1	Jadi dulunya merupakan bukan HQS masih model konvensional level pertama C, B1 B2, A setara dengan profesional dan advance sebetulnya ada diantara antara B dan A jika C sudah jelas junior. Banyak kerancuan antara B dan A. Sebenarnya A dan Advance sudah mirip.

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

Peneliti	Sama saja dengan apa yang ada pada poster sama saja dengan advance ?
R1	Sebenarnya program seperti itu sudah berjalan 2001 di Jepang sendiri, tapi beberapa negara belum dapat mengikuti baru Thailand
Peneliti	Hino Indonesia memulai HQS sejak kapan?
R1	2009 sejak saya mulai di HMSI, tadinya saya di <i>workshop</i> , prihatin HMSI belum menjalankan program HQS kemudian saya dikirim ke Jepang untuk mempelajari HQS.
Peneliti	Oh seperti itu yah pak latar belakangnya, mungkin saya berpikir Dealer –dealer hino kan banyak, teknologi hino semakin berkembang jika di dealer hino hanya junior saja maka akan mempengaruhi produktivitas dealer. HQS senior ini latar belakangnya juga untuk mengupgrade supaya kemampuan mekanik atau kompetensi itu meningkat?
R1	Ya, itu merupakan jenjang junior baru melakukan pekerjaan yang ringan atau maintenance sedangkan untuk senior lebih ke repair jadi memang berjenjang, dan yang melatar belakangi juga dengan sistem yang lama kita mengalami kesulitan untuk mana yang benar – benar masuk ke sistem kita karena syarat kelulusannya 65%. Karena mekanik yang lulusannya pas 65% dan 95% kan sama – sama di anggap lulus nanti ada customer mengeluh karena masalah lama pengerjaan dengan kasus yang

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

	sama.
Peneliti	Jadi program HQS bertujuan untuk menstandarisasi kompetensi teknisi HINO betul begitu pak?
R1	Ya betul, HQS seperti itu tujuannya diharapkan nanti mekanik disemua dealer hino sama, mau di irian, di sumatra, dan jawa. Harapan kami dengan menerapkan HQS ini akan terjamin untuk standar dan kualitas
Peneliti	Untuk tujuan program HQS senior itu secara lebih spesifik apa pak?
R1	Tujuan HQS yang jelas memberikan ketrampilan, meningkatkan ketrampilan dan juga memberikan serta meningkatkan pengetahuan agar supaya mekanik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas ke customer.
Peneliti	Saya juga pernah bertanya kepada instruktur yang lain HQS merupakan ketuntasan bersama, jadi setelah melakukan pelatihan HQS dijamin pasti lulus?
R1	Jadi kenapa kok bisa hasilnya berbeda, tingkat pendidikan formal mereka tidak sama, ada dari SMK, SMA, SMP dan ada yang tidak sekolah itulah kenyataan yang masuk HQS. Kita belum bisa untuk mengcover mereka. Maka ada program HTMT yang bertujuan untuk menggenerate masalah tersebut yang tidak standar
Peneliti	Berarti dari pihak divisi training itu mempunyai misi

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

	dimana semua mekanik dealer hino dari training center HMSI,
R1	Ya diharapkan semua bisa dari sini, kalau tidak dari hino minimal SMK
Peneliti	Saya juga mendapat data diri dari masing peserta, untuk yang kedua apa pak?
R1	Yang kedua disamping tingkat pendidikan, misalnya lulusan SMK dari jawa dan luar jawa sudah berbeda. Ternyata jika dibuar passing grade sangatlah berbeda.
Peneliti	Ada lagi pak?
R1	Ini terus terang masih ada karyawan dan mekanik didealer atas dasar family. Bahannya pun berbeda
Peneliti	Untuk penyusunan rencana kegiatan HQS itu seperti apa?
R1	Rencana kegiatan ada sistem kelas ada sistem praktek, untuk OJT tidak dari pihak training menganggap bahwa mereka sudah melaksanakan OJT selama kerja dan mempunyai bekal. Untuk komposisi pendidikan prosesntasanya 40 % teori dan praktek 60 % dikemas dalam modul
Peneliti	Rencana awal praktek, teori, dan metode termasuk dalam rencana?
R1	Tidak karena sudah ada dari jepang, disatu sisi meyelenggarakan pendidikan sesuai dengan kondisi Indonesia disatu sisi distandarisasi kita tidak boleh lepas dari jepang.

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

Peneliti	Setelah ada rencana, untuk agendanya dalam 12 hari pelatihan atas dasar apa pak?
R1	12 hari bobot modul tersebut setara dengan 96 jam itu jika diajarkan karena industri maka, jika 96 jam dibagi 8 maka 12 hari tinggal model sistem penyampaianannya maka kita industri maka 12 hari.
Peneliti	Apakah sesuai dengan On Job Training?
R1	Sesuai, namun orang sudah kesini mereka sudah benar – benar terjun menjadi mekanik.
Peneliti	Untuk kriteria peserta seperti apa sih pak? Atau prestasi, kendala atau <i>by system</i>?
R1	Yang pertama <i>by system</i> , syarat dan ketentuannya orang yang mengikuti <i>HQS Senior</i> harus lulus dari mengantongi sertifikat dari <i>HQS junior</i> , kemudian mereka langsung bekerja sebagai mekanik bukan sebagai SA dan mengaplikasikan keilmuan yang pernah didapat di Junior ada kasus dilapangan, Jika sudah 1 tahun maka dari pihak <i>Training and Puclication</i> . Maka sering kali secara usia sudah masuk, maka kita akan menanyakan masalah ketika ditempat kerja banyak problem tidak atau kasus, pengalaman jam terbang dilapangan kurang maka ditunda dulu.
Peneliti	Jika tetap melakukan training akan tambah bingung
R1	Ya benar
Peneliti	Yang menanyakan untuk siapa yang akan ikut training

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

	siapa pak? Pihak dealer development dan Pihak Training?
Peneliti	Berarti selalu berkomunikasi yang pak?
R1	Oh iya terus selalu istilahnya kami yang membuat skill sedangkan <i>dealer development</i> yang memonitor
Peneliti	Maka dapat disimpulkan syarat <i>HQS</i> mekanik junior selain dia sudah lulus <i>HQS junior</i> yang sudah bekerja dalam 1 tahun dan mengalami kendala dilapangan?
R1	Ya, itu benar mas, kemudian apakah semua training apakah lulus? Ada yang lulus 100%, ada yang lulus bersyarat dan lulus ditangguhkan
Peneliti	Mungkin bisa diperdetail pak?
R1	Lulus bersyarat itu artinya nanti jika yang lain sudah dapat sertifikat, yang lulus bersyarat belum dapat sertifikat jika modul2 yang belum diulang. Melebihi batas angka yang ditentukan. Jika semua lulus maka repot, akhirnya tujuan tidak tercapai.
Peneliti	Kemudian bahan belajar utama dari <i>HQS Senior Technician's</i> ini apa pak?
R1	Modul yang berisi tentang repair kendaraan hino.
Peneliti	Mungkin yang lebih spesifik apa pak?
R1	Repair kendaraan hino beserta komponen – komponennya, kita fokus untuk kendaraan hino
Peneliti	Adakah usaha tambahan dari trainer?

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

R1	Sebetulnya bahan tambahan boleh – boleh aja untuk dilakukan asalkan sesuai dengan substansi yang telah ditentukan dari standar HINO Jepang.
Peneliti	Berarti ada yah pak?
R1	Ada misalkan diluar jam kerja atau melalui telephone.
Peneliti	Bagaimana metode yang digunakan?
R1	Peserta didik harus belajar mandiri dengan materi – materi yang ada pada modul. Dari <i>workshop</i> juga sudah belajar pada masalah – masalah yang terjadi pada lapangan serta belajar dari senior. Untuk dikelas diberi kesempatan belajar kemudian dilakukan evaluasi
Peneliti	Aktivitas belajar yang ditekankan pada pelatihan HQS <i>Senior Technician's</i> seperti apa?
R1	Yang ditekankan lebih ke belajar mandiri ketika pada teori, kemudian untuk diworkshop komponen – komponen yang krusial safety karena menyangkut keselamatan orang. Semua yang terkait dengan safety itu lebih ditekankan. Mereka Cuma <i>repair</i> tidak berpikir setelah unit di <i>service</i> seperti apa keselamatanya. Yang kedua merupakan kualitas.
Peneliti	Belajar yang berkualitas itu seperti apa?
R1	Belajar berkualitas sesuai dengan kompetensi yang ada pada modul. Kualitas dapat dinilai oleh <i>costumer</i> apakah puas atau tidak setelah melakukan <i>service</i> . Bukan hanya dalam kertas

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

	namun langsung pengalaman dan aplikasi
Peneliti	Jadi jika dipelatihan hanya nilai dan dilapangan merupakan yang sesungguhnya.
R1	Jadi kualitas merupakan kombinasi antara pengetahuan, skill dan hasil.
Peneliti	Apakah instruktur dari program HQS sudah ditentukan untuk menghasilkan suatu pelatihan yang baik?
R1	Tentu, Instruktur yang akan melatih HQS senior harus mengikuti ujian atau test. Jadi mereka ujian dulu tentang HQS, jika sudah lulus sebelum terjun ada leveling, bertujuan untuk supaya peserta didik dapat menerima materi dengan baik yang dibawakan oleh instruktur.
Peneliti	Sarana dan prasana pelatihan apa saja?
R1	Komputer, <i>cutting model</i> , komponen kendaraan hino, <i>engine chassis, differensial</i> .
Peneliti	Bagaimana untuk dikelas?
R1	Laptop, white board, <i>LCD projector</i> .
Peneliti	Menurut bapak apakah sudah sesuai dengan standar?
R1	Kurang, karena teknologi berkembang dan tentu cara mengajar untuk melatihpun juga berubah. Maka Training center ini pun akan direnovasi.
Peneliti	Pelaksanaan secara aktual seperti apa pak?
R1	Sudah terangkum tadi sudah dijelaskan

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

Peneliti	Bagaiman cara evaluasi yang digunakan untuk pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?
R1	Menggunakan Pilihan ganda?
Peneliti	Apa saja yang menjadi sasaran evaluasi?
R1	Kalau instruktur sudah pasti dilakukan 1 tahun 2x semuanya, untuk siswa dengan survey jika meraka sudah kembali ke dealer. Survey dilakukan ada 2, 1 adalah pserta yang pernah pada training dan owner. Kemudian kita kroscek komentar pada user dan pserta training. Evaluasi pilihan ganda dan <i>survey</i> setelah selesai <i>training</i> ke peserta dan user
Peneliti	Hasil yang didapat dan kompetensi apa setelah melaksanakan <i>HQS Senior Technician's</i>?
R1	Yang jelasMendapat ketrampilan pengetahuan baru sesuai dengan modul, meningkatkan ketrampilan dan yang paling berpengaruh mereka sangat berkurang pekerjaan yang berulang.
Peneliti	Apa saja hambatan – hambatan pada saat pelatihan?
R1	Yang pertama bibit peserta training yang tidak merata, siswa pelatihan tidak siap begitu ditraining kaget.
Peneliti	Mungkin ada tidak, <i>miss</i> persepsi?
R1	Kembali lagi karena bibitnya yang tidak berkualitas juga mis persepsi? Terkadang pemahaman dilapangan dan teori berbeda.
R1	Okey sudah cukup mas?
Peneliti	Ya sudah pak terima kasih, telah atas waktunya pak roffi

Lampiran 6. Transkrip Wawancara 1

	sudah memberikan data wawancara mungkin ada kata – kata yang kurang berkenan saya mohn maaf. Terima kasih pak.
--	---

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

TRANSKIPKey informan : *Section Head Training Center*

Hari, tanggal : 29 April 2013

Tempat : Ruang Cafe di Training Center PT.HMSI

Informan	Isi wawancara
Peneliti	Selamat pagi Pak?
R2	Pagi mas
Peneliti	Terima kasih pak telah memberikan waktunya di pagi ini untuk diwawancarai terkait dengan data untuk skripsi saya yang berjudul Pelaksanaan Program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> di <i>Training Center</i> PT.HMSI Periode 2011 - 2012
R2	Iya mas.
Peneliti	Saya mempunyai beberapa pertanyaan pak terkait dengan program <i>HQS Senior Technician's</i>. Apa sih yang melatar belakangi program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> ?
R2	Latar belakang ini mempunyai program paket, dimana paket ini suatu grading teknisi, dimana <i>HQS junior technician's</i> , <i>HQS senior technician's</i> , <i>HQS profesional technician's</i> dan <i>HQS spirit master</i> . Jadi latar belakang <i>HQS Senior Technician's</i> adalah kelanjutan <i>Junior Technician's</i> karena materi yang

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	tersaji hanya sebatas <i>preventive maintenance</i> . Ada yang namanya peningkatan grade mekanik untuk ke arah <i>repair</i> dengan muatan repair engine dan chassis. Untuk pelaksanaan <i>troubleshoot</i> ada di <i>HQS professional technician's</i> . Di proffesional hanya melakukan analisa dimana presentasi mengenai permasalahan tetapi tidak jauh diaturkan oleh HML.
Peneliti	Di materi HQS Senior Juga ada materi mengenai troubleshooting.
R2	Hanya pengenalan diagnosa. Kompetensi <i>troubleshooting</i> kita sertifikatkan di <i>HQS Proffesional</i> . Setelah Proffesional sudah menguasai benar, akan di upgrade lagi, menjadi HQS Spirit Master, bertujuan untuk menjadi instrukur di dealer.
Peneliti	Jadi Bisa melaksanakan training HQS Junior didealer pak?
R2	Bisa melakukan, intinya mereka melaksanakan kondisi lokal <i>training</i> , sebatas pengenalan. Di <i>training center</i> sebagai uji kompetensi.
Peneliti	Tujuan HQS Senior Tech, itu sebenarnya apa pak?
R2	Sebenarnya membuat suatu komposisi teknisi, dimana junior, senior, dan proffesional bertujuan untuk membuat <i>man power</i> ideal. Paling tidak 20 – 40 % harus terpenuhi. Dapat dipantau dengan HDPI (Hino Dealer Performance Index)
Peneliti	Tujuan selain itu ada pak?
R2	Ya kembali lagi ke komposisi tadi jika junior terlalu banyak

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	maka harus diupgrade menjadi senior. Jadi junior harus dibatasi yang paling banyak justru disenior. Intinya upgrade tapi tidak lepas dari standar yang telah ditentukan oleh HDPI. Tapi nantinya yang paling banyak di senior karena operasional yang tinggi.
Peneliti	Untuk kriteria menjadi prasyarat peserta pelatihan?
R2	Mereka harus lulus junior atau dari program <i>C technician's Course</i> tapi membutuhkan matrkulisi bertujuan untuk mengetahui apa sudah setingkat dengan program junior atau belum.
Peneliti	Kemudian lulus junior , ada lagi pak?
R2	2 prasyarat itu yang utama, lulus junior atau lulus <i>C technician's</i> , jika yang lulus C harus menjalani matrikulasi.
Peneliti	Masa kerja mempengaruhi tidak pak?
R2	Tidak, tetap melalui step yang ada. Jadi prasyarat juga ada durasi 1 tahun setelah training lulus junior diwajibkan bekerja di workshop 1 tahun baru boleh masuk senior.
Peneliti	Selain dari sistem, ada masalah pada personel yang ada didealer juga mejadi pertimbangan tidak pak?
R2	Jika masalah upgrade yang mengatur PT.HMSI, jadi diundangan kita langsung tunjuk si A
Peneliti	Alasannya apa pak?
R2	Sudah masuk waktunya dan komptensinya sudah masuk

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

Peneliti	Misal mekanik yang mengalami kendala dilapangan menjadi pertimbangan tidak untuk merekrut peserta pelatihan.
R2	Tugas <i>training</i> tidak sendiri, jika <i>man power</i> yang mengalami kendala seperti itu, yang seharusnya <i>coaching</i> senior mereka atau supervisor dealer. Harus dilatih dulu oleh supervisor bagi mekanik yang mengalami kendala atau kekurangan dibagian mana. Sehingga ketika pada saat ada undangan sudah siap karena sudah <i>dicoaching</i> oleh supervisor.
Peneliti	Jika sudah ditunjuk harus mempersiapkan diri, jika tidak mempersiapkan diri maka hanya seperti formalitas itu jadi seperti apa pak?
R2	Pasti tidak lulus, jadi status mereka begitu ada undangan memberi tahu gambaran pelajaran. Jika ada kekurangan pada calon peserta wajib lulus.
Peneliti	Batas kelulusan itu seperti apa pak, untuk batasnya seperti bagaimana?
R2	Jadi intinya semua lulus namun ada lulus mutlak dan lulus bersyarat.
Peneliti	Untuk lebih jelasnya seperti apa pak?
R2	Karena ada indikasi ilmu tinggalan kunci, akhirnya kita membuat aturan baru, jika sudah remidi sebanyak apapun itu sudah lulus. Tapi indikasi yang selama ini terjadi jadi peserta tidak belajar secara aktual hanya berpatokan pada <i>senior</i> yang

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	lebih dahulu mengikuti pelatihan. Maka dari itu untuk mengatasi masalah tersebut membolak balikan soal.
Peneliti	Untuk lulus 100 %, lulus bersyarat itu lebih rincinya seperti apa pak?
R2	Jadi melebihi dari modul, 38 pengulangan itu semua sebenarnya lulus, akan di kroscek ulang bagian yang remidinya terbanyak. Hanya remidi yang terbanyak yang diulang tidak semuanya.
Peneliti	Penyusunan rencana kegiatan program pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i> itu bagaimana pak?
R2	Program ini tidak jauh dengan sistem lama, secara materi tetap sama disitu engine repair dan chassis reapiir. Sistem lama berlangsung selama 15 hari. Namun dengan modul dapat 12 hari kerja, karena sistemnya yang aktif siswanya karena didealer juga sudah belajar dahulu sehingga lebih efektif. Teknik penyusunan ini tidak beda dengan sistem yang lama intinya jika dulu 1 arah dengan durasi ini sebenarnya jam karena kaitannya jam.
	Dasar pelatihan selama 12 hari itu dasarnya apa pak?
R2	Materi sudah diberikan oleh dealer, untuk kedepannya kan sudah ada master, jadi intinya materi sudah diberikan didealer kita wajibkan peserta yang telah ditunjuk harus belajar materi. Sehingga waktu di training center hanya menyamakan persepsi.

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

Peneliti	Dari dealer dapat modul?
R2	Ada <i>textbook</i> sudah diberikan kepada <i>supervisor</i> ataupun <i>service manager</i> .
Peneliti	Apakah tempat pelatihan sudah sesuai untuk pelaksanaan pembelajaran?
R2	Sebenarnya tempat dikatakan sesuai prosentasenya masih 70 %, kita masih membenahi gedung dan fasilitas. Karena gedung yang kecil <i>overlap</i> dengan pekerjaan lain.
Peneliti	Kendala tempat ini menjadi pelatihan?
R2	Fasilitas yang ada seperti kelas, sebenarnya kita sebagai ATPM sebagai percontohan yang terbaik.
Peneliti	Apa bahan belajar utama HQS Senior Technician's?
R2	Modul merupakan suatu kisi – kisi yang akan dipelajari, secara general sudah melengkapi dengan <i>textbook</i> . Jadi kelengkapan dengan <i>text book intermediate course</i> .
Peneliti	Berarti berisi mengenai materi repair tanpa ada pilihan ganda?
R2	<i>Textbook</i> berisi dasar – dasar teori didukung dengan manual workshop. Jika tidak didukung manual workshop bagaimana mau bekerja, karena tipe – tipe kendaraan yang berbeda.
Peneliti	Ada tidak pak usaha trainer untuk menambah materi pelajaran
R2	Kita biasanya banyak bahan – bahan berbentuk <i>flash</i> , gambar,

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	dan vidio yang bertujuan mempermudah pengajaran karena step – step lebih mudah dipahami.
Peneliti	Metode belajar seperti apa pak?
R2	Yang lebih aktif sebenarnya merupakan siswa, karena diawal mempunyai tujuan awal adalah kompetensi, tempat uji kompetensi sehingga ketika masuk disini sebagai tempat uji kompetensi.
Peneliti	Seperti apa aktifitas belajar yang ditekankan?
R2	Ke arah kompetensi praktek khususnya pada <i>repair</i> baik untuk <i>engine</i> dan <i>chassis</i> . Jika teori tergantung bahannya juga siswanya dari awal <i>HQS junior technician's</i> dan bukan dari junior itu berbeda.
Peneliti	Untuk instruktur pelatihan sudah ditentukan belum pak?
R2	Sebenarnya semua instruktur sudah leveling, lebih menekankan pada leveling. Instruktur pada pelatihan lulusan dari teknik otomotif dan pendidikan yang berkaitan dnegan otomotif. Jadi tidak kosong, tinggal dimasukan mengenai spesifikasi HINO. Jadi pada intinya menyamakan leveling HINO. Sehingga dengan kondisi ini memberikan instruktur sebagai mana mestinya.
Peneliti	Dari mana saja instruktur pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>?
R2	Tergantung materinya untuk standar dari HML jepang

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	PT.HMSI sudah mempunyai master instruktur. Untuk spek tertentu kita tidak bisa sendiri seperti transmisi ZF maka dari pihak Transmisi ZF akan datang mengajarkan.
Peneliti	Sarana dan prasana pelatihan untuk program <i>HQS Senior Technician's</i>
R2	Sebenarnya tidak lebih seperti sekolahan jadi kita menggunakan tuang kelas untuk teori dan juga ruang praktek yang dikondisikan dengan kondisi kerja seperti SST, Alat pengukuran, dan General Tools.
Peneliti	Untuk sarana yang dikelas sudah sesuai belum pak?
R2	Idealnya belum, karena banyak ruangan yang belum ada pada training center seperti alat peraga, sound, IT. Kedepannya mempunyai keinginan 1 peserta 1 komputer.
Peneliti	Bagaimana pelaksanaan program <i>HQS Senior Technician's</i>
R2	Sebenarnya awalnya secara kisi – kisi diawalnya peserta harus tahu mengenai keselamatan, bagaimana indikasi diperlukan overhoul baru setelah melakukan praktek engine overhoul dan chassis overhoul.
Peneliti	Cara evaluasi pelatihan pada <i>HQS Senior</i>?
R2	Untuk <i>HQS Senior Technician's</i> menggunakan angket disitu evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan, transportasi, instruktur, kondisi kelas, materinya bagaimana. Jadi cara evaluasi menggunakan angket misal ada yang kurang, kita akan

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	melakukan perbaikan.
Peneliti	Ini kan secara umum, untuk evaluasi untuk peserta trainingnya seperti apa pak?
R2	Menggunakan pilihan ganda. Dengan lulus mutlak dan lulus bersyarat.
Peneliti	Hasil yang didapat setelah mengikuti pelatihan <i>HQS Senior Technician's</i>?
R2	Jadi berapa yang lulus dan berapa yang tidak lulus. Kompetensi peserta pelatihan <i>HQS Senior technician's</i> mendapat kompetensi mengenai repair kendaraan HINO.
Peneliti	Dengan plot yang sesuai apakah produktivitas dealer akan meningkat?
R2	Ya jelas sekali, jika dalam pekerjaan seharusnya lebih cepat namun plot yang tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap biaya, waktu dan efisiensi.
Peneliti	Adakah hambatan saat pelaksanaan program pelatihan dari sisi peserta?
R2	<p>Peserta sangat variatif dari latar belakang yang berbeda, Kualitas pendidikan berbeda – beda dimasing – masing daerah. Dari Training terkendala dengan fasilitas kita, sekarang lebih mengoptimalkan, kondisinya belum standar.</p> <p>Keterbatasan Instruktur yang kurang sehingga ketika banyak training. Jika produksi semakin banyak maka permintaan</p>

Lampiran 7. Transkrip Wawancara 2

	training makin banyak.
Peneliti	Faktor pendukung dari program HQS Senior Technician's
R2	<p>1. Kebutuhan akan training karena penjualan HINO yang semakin banyak atau penjualan bagus</p> <p>2. Pengembangan dari sistem dealer, sehingga ini menjadikan kita berpacu untuk memperbaiki pendidikan kia.</p>
Peneliti	<p>Seperti itu saja pak?</p> <p>Ya terima kasih pak, sudah meluangkan waktunya pak eko sudah mau diawancarai, jika ada kata – kata yang kurang berkenan saya minta maaf. Selamat pagi pak</p>
R2	Oke. Selamat pagi mas.

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 1

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 1			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	X	O		
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	O		
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

	2309	Materi 38	X	O		
--	------	-----------	---	---	--	--

NAMA : Peserta Pelatihan 2

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 2			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	X	O	
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	X	O		
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	X	O		
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 3
TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 3			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
	2301	Materi 30	X	O		
CHASSIS	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 4
TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 4			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O	O		
	2116	Materi 16	O	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	O	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	O		
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 5

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 5			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	O			
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 6

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 6			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	O		
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 7

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 7			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	X	O		
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 8
TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 8			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	O	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	O		
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 9

TANGGAL : 9 – 24 juni 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 9			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	O	
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's***REMIDIAL**

Jenis Training : HQS Senior Technician's Batch I

Tanggal : 09 – 24 Juni 2011

Tempat : Training Center – PT. Hino Motors Sales Indonesia

No	Nama Peserta	Jumlah Remidi
1	Peserta Pelatihan 1	24
2	Peserta Pelatihan 2	27
3	Peserta Pelatihan 3	22
4	Peserta Pelatihan 4	23
5	Peserta Pelatihan 5	11
6	Peserta Pelatihan 6	15
7	Peserta Pelatihan 7	27
8	Peserta Pelatihan 8	21
9	Peserta Pelatihan 9	23

Ket :

1. Tanda (O) adalah apabila Peserta **Lulus** dalam mengerjakan Modul
2. Tanda (X) adalah apabila Peserta **Tidak Lulus** dalam mengerjakan Modul

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

HASIL EVALUASI HQS SENIOR TECHNICIAN'S MODULE BATCH II

NAMA : Peserta Pelatihan 1
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 1			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	X	O		
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	X	O		
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	X	O		
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	O			

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 2
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 2			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	O			
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	X	O	
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 3
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 3			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	X	X	O	
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	O		
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 4
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 4			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	X	O		
	2110	Materi 10	X	O		
	2111	Materi 11	O			
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	X	O	
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	X	O		
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 5
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 5			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	X	X	O	
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	O		
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
	2301	Materi 30	X	X	X	O
CHASSIS	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	X	X	O	
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 6
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 6			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	X	O	
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	O		
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 7
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 7			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	X	O	
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 8
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 8			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	X	O	
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
	2301	Materi 30	X	X	X	O
CHASSIS	2302	Materi 31	X	O		
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	X	O	
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	X	X	O	
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 9
TANGGAL : 3 – 18 November 2011

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 9			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	X	O		
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	O	
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	O	
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	X	X	O
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

REMIDIAL

Jenis Training : HQS Senior Technician's Batch II

Tanggal : 03 – 18 November 2011

Tempat : Training Center – PT. Hino Motors Sales Indonesia

No	Nama Peserta	Jumlah Remidi
1	Peserta Pelatihan 1	29
2	Peserta Pelatihan 2	30
3	Peserta Pelatihan 3	33
4	Peserta Pelatihan 4	35
5	Peserta Pelatihan 5	40
6	Peserta Pelatihan 6	43
7	Peserta Pelatihan 7	44
8	Peserta Pelatihan 8	46
9	Peserta Pelatihan 9	47

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

HASIL EVALUASI HQS SENIOR TECHNICIAN'S MODULE BATCH III

NAMA : Peserta Pelatihan 1
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 1			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	X	X	O	
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	O	O	O	O
	2114	Materi 14	O	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	X	X
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	O	
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	X	X

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 2
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 2			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	X	O		
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	X	O		
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	O			
	2206	Materi 25	X	X	X	O
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	O			
	2210	Materi 29	O			
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	O		
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	X	X

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 3
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 3			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X			
	2102	Materi 2	X	X	O	
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	X	O		
	2108	Materi 8	X	X	X	O
	2109	Materi 9	X	O		
	2110	Materi 10	X	O		
	2111	Materi 11	X	X	X	O
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	X	O	
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	X	O
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	X	X	O	
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	X	O

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 4
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 4			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	X	O	
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	X	O
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	X	X	O	
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	X	O
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	O	
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	O	
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	X	O

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 5
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 5			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X			
	2102	Materi 2	X	X	O	
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	X	O		
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	X	O	
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	O	
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	X	O
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	X	O
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	X	O

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 6
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 6			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	X	X	O	
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	X	O	
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	X	O	
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	X	O	
	2115	Materi 15	X	X	X	O
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	X	O
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	O	
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
	2301	Materi 30	X	X	O	
CHASSIS	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	O		
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	X	O

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 7
TANGGAL : 9 – 24 februari 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 7			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	X	O	
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	X	O
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	O		
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	X	O
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	X	X	O
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	X	X	O	
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	X	O

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

REMIDIAL

Jenis Training : HQS Senior Technician's Batch III

Tanggal : 9 – 24 Februari 2012

Tempat : Training Center – PT. Hino Motors Sales Indonesia

No	Nama Peserta	Jumlah Remidi
1	Peserta Pelatihan 1	36
2	Peserta Pelatihan 2	44
3	Peserta Pelatihan 3	64
4	Peserta Pelatihan 4	55
5	Peserta Pelatihan 5	58
6	Peserta Pelatihan 6	55
7	Peserta Pelatihan 7	26

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

HASIL EVALUASI HQS SENIOR TECHNICIAN'S MODULE BATCH IV

NAMA : Peserta Pelatihan 1

TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 1			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	X	O		
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	X	X	O	
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
	2301	Materi 30	X	O		
CHASSIS	2302	Materi 31	X	O		
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 2
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 2			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	X	O		
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	O		
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	O			
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	O			
	2210	Materi 29	X			
CHASSIS	2301	Materi 30	X			
	2302	Materi 31	X	X	X	O
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	O			
	2308	Materi 37	X	X	O	
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 3
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 3			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	X	O		
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	O			
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	O			
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	X	O	
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	O			
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	O			
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	O			
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	X	O		
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	X	O		
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 4
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 4			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 5
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 5			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	X	O	
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	O	
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	O	
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 6
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 6			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	X	O		
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	X	X	X	O
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	X	O		
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	O	
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	O		
	2209	Materi 28	X	O		
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	X	X	O	
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	O			
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 7
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 7			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	O		
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	O			
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	X	O
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	O			
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	X	O		
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 8
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 8			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	O			
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	O			
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	O			
	2202	Materi 21	X	O		
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	O		
	2207	Materi 26	X	O		
	2208	Materi 27	X	X	O	
	2209	Materi 28	X	O		
	2210	Materi 29	X	X	O	
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	O			
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	O		

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 9
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 9			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	X	X	O	
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	X	O		
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	X	O		
	2118	Materi 18	X	O		
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	O		
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	X	O		
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	X	O		
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	O		
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 10
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 10			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	O			
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	O			
	2104	Materi 4	X	O		
	2105	Materi 5	X	O		
	2106	Materi 6	O			
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	O		
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	O		
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	X	O		
	2116	Materi 16	X	X	O	
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	O			
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	O	
	2202	Materi 21	O			
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	O			
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	X	O
	2209	Materi 28	X	X	O	
	2210	Materi 29	X	O		
CHASSIS	2301	Materi 30	O			
	2302	Materi 31	O			
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	O		
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	X	O		
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's*

NAMA : Peserta Pelatihan 11
TANGGAL : 8 – 22 Maret 2012

PROGRESS			PESERTA PELATIHAN 11			
HQS Senior Tech. Module Training (Theory)			Ke - 1	Ke - 2	Ke - 3	Ke - 4
ENGINE	2101	Materi 1	X	X	O	
	2102	Materi 2	O			
	2103	Materi 3	X	O		
	2104	Materi 4	O			
	2105	Materi 5	O			
	2106	Materi 6	X	O		
	2107	Materi 7	O			
	2108	Materi 8	O			
	2109	Materi 9	O			
	2110	Materi 10	O			
	2111	Materi 11	X	X	O	
	2112	Materi 12	O			
	2113	Materi 13	X	X	O	
	2114	Materi 14	O			
	2115	Materi 15	O			
	2116	Materi 16	X	X	X	O
	2117	Materi 17	O			
	2118	Materi 18	O			
	2119	Materi 19	X	O		
DRIVE TRAIN	2201	Materi 20	X	X	X	O
	2202	Materi 21	X	X	O	
	2203	Materi 22	O			
	2204	Materi 23	O			
	2205	Materi 24	X	X	X	O
	2206	Materi 25	X	X	O	
	2207	Materi 26	O			
	2208	Materi 27	X	X	O	
	2209	Materi 28	X	X	X	O
	2210	Materi 29	O			
CHASSIS	2301	Materi 30	X	O		
	2302	Materi 31	X	O		
	2303	Materi 32	O			
	2304	Materi 33	X	O		
	2305	Materi 34	O			
	2306	Materi 35	X	X	O	
	2307	Materi 36	X	X	X	O
	2308	Materi 37	O			
	2309	Materi 38	X	X	O	

Lampiran 8. Hasil Evaluasi Peserta *HQS Senior Technician's***REMIDIAL**

Jenis Training : *HQS Senior Technician's* Batch IV

Tanggal : 03 – 18 November 2011

Tempat : Training Center – PT. Hino Motors Sales Indonesia

No	Nama Peserta	Jumlah Remidi
1	Peserta Pelatihan 1	35
2	Peserta Pelatihan 2	19
3	Peserta Pelatihan 3	20
4	Peserta Pelatihan 4	31
5	Peserta Pelatihan 5	28
6	Peserta Pelatihan 6	36
7	Peserta Pelatihan 7	24
8	Peserta Pelatihan 8	22
9	Peserta Pelatihan 9	31
10	Peserta Pelatihan 10	23
11	Peserta Pelatihan 11	37